

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin

Nanang Fariyadi¹⁾, Trecey Austin²⁾, Ibrahim³⁾

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, STISIPOL Candradimuka Palembang
Email : nanangfariyadi@stisipolcandradi.ac.id , trecy.austin@gmail.com

ABSTRACT

One of the factors that affect work discipline is because the organizational culture applied in the Civil Service Police Unit of Musi Banyuasin Regency is still relatively minimal so that the work discipline of the employees can be doubted, this has an impact on the performance of the employees in the Civil Service Police Unit of Musi Banyuasin Regency. This study uses quantitative methods, the technique used is observation, questionnaires and using the SPSS version 23 program. Results 1) Organizational Culture (X_1) is $0.048 < 0.05$. Then it can be stated that the value of t_{count} is greater than t_{table} ($2,006 > 1,984$). Then H_0 is rejected and H_1 is accepted. So that the hypothesis which reads that there is an influence of Organizational Culture on employee performance is partially acceptable. 2) Work Discipline Variable (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) Musi Banyuasin Regency. This can be seen that the significant value of Work Discipline is $0.000 < 0.05$. This shows that the value of t_{count} is greater than t_{table} ($3.628 > 1.984$), then H_0 is rejected and H_2 is accepted. So that the hypothesis which reads that there is an effect of Work Discipline on employee performance is partially acceptable.

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan budaya organisasi yang diterapkan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin masih terbilang minim sehingga disiplin kerja para pegawai dapat diragukan, hal ini berdampak terhadap kinerja para pegawai yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik yang digunakan observasi, kuesioner dan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil 1) Budaya Organisasi (X_1) sebesar $0,048 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,006 > 1,984$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat diterima. 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini terlihat nilai signifikan dari Disiplin Kerja $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,628 > 1,984$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan sentral dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Agar kegiatan kepengurusan dapat berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang kompeten sesuai bidangnya dan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi, serta upaya pengelolaan instansi semaksimal mungkin agar kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. tujuan yang dicapai dapat sesuai dengan harapan manajemen (Hasibuan, 2009).

Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasi secara kompeten, yang sangat mempengaruhi perluasan keuntungan yang dihasilkan. Selain itu, Satuan Polisi Pamong Praja Musi Banyuasin merupakan satuan kerja yang didukung pemerintah yang misi utamanya membantu masyarakat dan pemerintah. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu menanamkan nilai-nilai sosial organisasi yang kuta agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Setiap Pekerja dalam suatu organisasi tentunya memiliki latar belakang pendidikan, tingkat professional dan persepsi yang berbeda. Nilai-nilai ganda tersebut dapat menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari waktu ke waktu dan membentuk budaya yang sesuai dengan budaya yang sesuai dengan budaya organisasi (budaya kerja) saat itu. Efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai, artinya apakah penggunaan sumber daya sudah dimanfaatkan dengan baik oleh wilayah setempat atautkah malah sebaliknya (Yulianti, 2022).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kerangka implikasi yang berbeda yang dimiliki oleh individu-individu yang mengenalinya dari satu organisasi ke organisasi lain (budaya kerja). Budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai kerangka implikasi berbeda yang dimiliki oleh individu-individunya yang mengenalinya dari satu organisasi ke organisasi lainnya (Judge, 2015).

Budaya organisasi Solid dibentuk oleh bagaimana bagian dari pekerjaan representatif mengajar dilihat dari segi perhatian. Faktor lingkungan organisasi baik lingkungan intern maupun lingkungan ekstern akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai hasil yang diharapkan, karena faktor lingkungan ini dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan didalam organisasi (Syamsudin, 2021).

Di kantor Satpol PP Anugrah Musi Banyuasin, nilai-nilai budaya organisasi melekat dalam lingkungan kerja ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Penerapan nilai-nilai budaya Organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Musi Banyuasin

No	Budaya Organisasi
1	Saya malu jika terlambat bekerja
2	Saya dipermalukan jika tidak menghadiri apel / upacara
3	Saya malu jika tidak masuk kerja tanpa alasan
4	Saya malu jika saya sering menanyakan izin (saya tidak masuk kerja)
5	Saya malu jika saya bekerja tanpa program
6	Saya malu jika saya pergi ke rumah lebih awal
7	Saya dipermalukan untuk keluar dari meja tanpa alasan yang jelas
8	Saya malu jika saya bekerja tanpa tanggung jawab
9	Saya malu jika pekerjaan saya diabaikan
10	Saya malu jika saya berpakaian secara tidak teratur cepat dan tanpa properti lengkap

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin, 2021

Menerapkan nilai-nilai budaya organisasi akan berhasil dengan baik ketika terjalin hubungan kerja yang baik antara manajer, karyawan, atau anggota organisasi lainnya. Namun jika dilihat dari budaya organisasi Satpol PP Musi Banyuasin, budaya kerja yang diterapkan di kantor ini belum mengakar kuat pada setiap anggota. Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa ada pegawai yang belum menerapkan budaya malu seperti terlambat, izin kerja, dan mudik.

Selain itu, Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin memberikan sanksi berat berupa teguran dan pemotongan bonus kinerja kepada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan. Kenyataannya pekerjaan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kinerja adalah kurangnya penghasilan atau gaji yang mereka terima sehingga mengakibatkan kurangnya hasil kinerja (Asteriniah, 2021).

Peringatan dibagi menjadi dua area, yaitu teguran lisan bagi pegawai yang bekerja kurang dari (<) 5 hari dan teguran bagi pegawai yang bekerja lebih dari (>) 5 hari. Selain itu, karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal mendapat potongan gaji harian sebesar 2,5%. Namun, dalam hal pekerja yang sakit, seperti izin cuti dan kewajiban lainnya tidak dipotong dari tunjangan kinerja. Perlu diketahui juga besaran bonus kinerja diterima oleh setiap pegawai di kantor berbeda-beda. Berikut data tindakan disiplin dan jumlah pegawai yang dipotong bonus kinerja sesuai nilai budaya organisasi di Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin, dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Pegawai Kabupaten Musi Banyuasin

Tahun	Pegawai Negeri Sipil (Anggota Satpol PP)	Perkembangan (%)
2018	145	4,31%
2019	193	33.10%
2020	190	(1,55%)
2021	182	(4,21%)

Sumber: Data Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), 2022

Tabel 2, terlihat bahwa selama empat tahun terakhir, Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin memiliki 145 Personel pada Tahun 2018 dan 193 pada Tahun 2019. Tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 1,55% atau sebanyak 190, dan 4,21% atau sebanyak 182 personel. Berikut adalah data kedisiplinan Satpol PP di Musi Banyuasin.

Tabel 3. Daftar Kehadiran Pegawai Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin

Tahun	Keadaan (Jumlah)			Tindakan Indisipliner			Tindakan Indisipliner
	Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja	T M	C P	A	
2018	145	244	35.380	18	17	13	48
2019	193	242	46.706	22	31	19	72
2020	190	248	47.120	29	38	15	82
2021	182	246	44.772	45	32	21	98

Sumber: Data Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), 2022

Informasi Terlambat Masuk (TM), Cepat Kembali (CP), Tidak Ada Aplikasi/Informasi (A). Dari tabel di atas terlihat bahwa telah terjadi tindakan disiplin oleh staf Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin dalam empat tahun terakhir. 0,12% pada 2018, 0,1 % pada 2019, 0,15% pada 2020 dan 0,19% pada 2021. Hasil pencatatan kehadiran pegawai Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan tindakan disiplin menurun pada tahun 2021 dengan peningkatan 98. Artinya ada masalah disiplin kerja petugas Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin. (Perda, 2022) Penciptaan pendidikan kerja dapat dilakukan dengan beberapa komponen yang berpengaruh, termasuk pelopor yang diterima dan diakui dengan baik oleh seluruh pekerja di dalam organisasi, tidak mudah. Pendidikan kejuruan yang lebih sering dapat dirancang jika budaya organisasi dapat disesuaikan untuk mendorong pencapaian pekerja, yang terkadang melibatkan komitmen untuk berjuang

dengan diri sendiri. Fenomena di atas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena budaya organisasi yang diterapkan di Polda Musi Banyuasin masih tergolong lemah. Satpol PP Musi Banyuasin.

Sedarmayanti mengatakan: "Budaya organisasi pada umumnya adalah kepercayaan, sikap dan penghargaan yang muncul dalam organisasi, ditampilkan dengan cara yang lebih mudah, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini (Sedarmayanti, 2014). Setuju dengan Rivai, mengajar adalah pekerjaan operasional HRM yang paling penting, karena semakin baik perwakilan mengajar dalam perusahaan, semakin menonjol pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan (Rivai, 2006).

Menurut Hasibuan, Eksekusi adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan kewajibannya berdasarkan bakat, ikhtiar, dan keterbukaan (Hasibuan, 2009). Berdasarkan sebelumnya, pelaksanaan dapat merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kebenaran serta waktu yang sesuai dengan ukuran dan kriteria yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pekerja adalah hasil dari bentuk kerja tertentu yang disusun pada waktu dan tempat dari perwakilan dan organisasi (Mangkuprawira & Hubeis, 2017). Petunjuk eksekusi pekerja yang menyetujui Mathis dan Jackson adalah sebagai berikut, (1) Kuantitas. (2) Kualitas. [3] Keandalan, [4] Kehadiran, dan [4] Kemampuan bekerja sama (Sudarmanto, 2015). Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dibangun kerangka kerja untuk rencana penelitian yang akan dianalisis dalam kaitannya dengan kerangka kerja yang terdiri dari variabel (X) dan variabel (Y) dari kerangka berikut, yang akan dilihat dan dianalisis pengaruhnya, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap serta dianalisis adanya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan metode penelitian Kuantitatif. Informasi kuantitatif adalah informasi yang dikomunikasikan dalam bingkai angka/angka. Jenis penelitian dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif (Sugiyono, 2019)

Sumber informasi yang digunakan dalam renungan ini adalah informasi yang esensial. Informasi penting adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari pertanyaan tentang protes. Pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara dan penyampaian survei. (Rosady Ruslan, 2017). Penulis mengumpulkan informasi

dengan menyebar survei ke Satuan Polisi Pamong Praja Musi Banyuasin.

Populasi adalah sekumpulan generalisasi yang terdiri dari: objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diputuskan oleh analisis untuk dipertimbangkan dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek. Selain itu, populasi tidak seperti jumlah objek yang direnungkan, tetapi mencakup semua karakteristik / sifat subjek atau protes yang dipertimbangkan. Dengan demikian, jumlah penduduk dalam pertimbangan ini adalah 480 pekerja istimewa (Non ASN) dan 71 ASN (PNS), dengan demikian jumlah keseluruhan perwakilan adalah 551 perwakilan Satpol Pamong Praja, Perpres Banyuasin.

Sependapat dengan Sugiyono, dalam penyelidikan kuantitatif adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh masyarakat. Jika populasinya besar dan aneh bagi analisis untuk memikirkan semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, energi, dan penyimpanan, analisis dapat menggunakan tes yang diambil dari populasi. Untuk alasan ini, tes yang diambil dari populasi harus benar-benar agen (mewakili) (Sugiyono, 2019). Sampel yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan nilai taraf kesalahan sebesar 0,05, diperoleh hasil sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N + N(e)^2}$$

Sehingga
$$= \frac{n}{551(1 + (5511 + 551 \times 0,05^2))}$$

$$= \frac{551}{(551 + (6.062 \times 0,0025))}$$

$$= \frac{n}{551}$$

$$= \frac{551}{(551 + 5.512.3775)}$$

$$n = \frac{551}{551.015155} = n = 99$$

Hasil perhitungan di atas, dibulatkan hasilnya menjadi 99 pegawai Satpol PP Kabupaten Banyuasin untuk mempermudah peneliti dalam menyelesaikan hasil penelitian kedepannya. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini sejalan dengan teori pendekatan kontigensi yang terdiri dari teori model fielder dan teori situasional. Dari hasil uji instrumen penelitian yaitu hasil perhitungan uji validitas yang telah diperoleh menyatakan bahwa untuk setiap pernyataan pada kuesioner yang terdapat pada variabel x1, x2 dan Y yang terdiri dari 5 pernyataan. Semua butir pernyataan pada kuesioner dapat dikategorikan telah memenuhi syarat sebagai alat estimasi tampilan dimana nilai r-hitung lebih penting daripada nilai r-tabel (0,1663) sehingga dapat dikatakan substansial dan

dapat digunakan untuk melakukan pemeriksaan pencarian langkah selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X ₁)	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,868	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti dari SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah tercantum pada tabel 4 maka variabel Budaya Organisasi (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,911, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,868 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,915. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa informasi skor reaksi responden pada tampilan perangkat yang digunakan dinyatakan andal karena memenuhi prasyarat kokoh dan andal sebagai perangkat. ukur yang sebenarnya.

Tabel 5. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	5.077	2.531		2.006	.048
x1= budaya organisasi	.407	.112	.343	3.628	.000
x2= disiplin kerja	.289	.113	.241	2.548	.012

- a. Dependent Variable: y=kinerja
- b. Output SPSS versi 23, 2022.

Sumber: Data primer diolah peneliti dari SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari hasil analisis uji regresi linear berganda dengan nilai konstanta (a) sebesar 5.077, nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (b₁) sebesar 0,407, dan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,289. Adapun nilai t-hitung dari Budaya Organisasi sebesar 3.628 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai t-hitung dari Disiplin Kerja sebesar 2.548 dengan nilai signifikan sebesar 0,012, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 5.077 + 0, 407 + 0, 289$$

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.154	.137	4.446

- a. Predictors: (Constant), x2= disiplin kerja , x1= budaya organisasi
- b. Dependent Variable: y=kinerja
- c. Output SPSS versi 23.2022.

Sumber: Data primer diolah peneliti dari SPSS 23

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 99 responden yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pemkab Musi Banyuasin, diolah pada dengan bantuan Using SPSS 23, data sebaran frekuensi responden diperoleh. Pertama, berdasarkan hasil distribusi frekuensi pernyataan responden pada variabel X₁, dapat disimpulkan bahwa hampir semua pernyataan yang peneliti berikan pada kuisisioner, sebagian besar responden (pegawai) kepolisian. Satuan kerja (Satpol PP) Kabupaten Musi Banyuasin menyatakan tanggapan “netral”. Selanjutnya, di antara semua pertanyaan dari 5 pertanyaan kuisisioner, sebagian besar mencapai skor tertinggi 8,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi dapat membentuk nilai pelayanan dalam dunia kerja seperti biasa. Kedua, berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel X₂ bahwa hampir semua laporan yang disampaikan peneliti pada kuisisioner, sebagian besar responden (pegawai) satuan polisi Satpol PP Musi Banyuasin pemerintah memberikan jawaban netral. Saya tidak disiplin dalam bekerja, yang akan berpengaruh pada tingkat kurang perhatian atau kecelakaan fatal lainnya yang dinyatakan netral dengan nilai persentase 43,4 %. Ketiga, berdasarkan hasil distribusi frekuensi pernyataan variabel Y semua pernyataan yang diajukan peneliti pada kuisisioner kebanyakan responden (pegawai) pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) menyatakan tanggapan “setuju”. Selain itu juga, dari semua pernyataan kuisisioner yang terdiri dari lima pernyataan yang telah diuraikan dimana hasil tanggapan responden dengan nilai presentase tertinggi ditunjukkan oleh pernyataan kedua sebesar 33,3%. 6,5% menyatakan netral yang secara langsung berkaitan dengan indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja dimana kedua aspek ini perlu disosialisasikan kembali kepada para pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) agar tidak menghambat pencapaian tujuan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Hasil uji instrumen penelitian yaitu hasil perhitungan uji validitas yang telah diperoleh menyatakan bahwa untuk setiap pernyataan pada kuisisioner yang terdapat pada variabel X₁,X₂ dan Y yang terdiri dari 5 pernyataan. Semua butir pernyataan pada kuisisioner dapat dikategorikan telah memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian dimana nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (0,1663) sehingga dapat dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk melakukan analisis penelitian langkah selanjutnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka variabel Budaya Organisasi (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,911, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,868 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,915. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data skor tanggapan responden terhadap instrumen penelitian yang dipublikasikan yang digunakan reliabel karena memenuhi syarat reliabilitas dan reliabilitas sebagai alat ukur praktis. Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data yang tersisa adalah nilai Asymp. Tanda tangan. (Kedua sisi) adalah 0,200 > 0,05. Dengan demikian nilai signifikansi variabel produk lebih besar dari (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal Dari hasil analisis analisis regresi linier berganda dengan nilai konstanta (a) sebesar 5,077, nilai koefisien regresi budaya organisasi (b₁) sebesar 0, 07 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,289. Nilai t budaya organisasi sebesar 3628 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai t disiplin kerja sebesar 2.548 dengan nilai signifikansi 0,012. Hasil pengujian F (simultan) diketahui sig. 0,000 > 0,05 dan Fhitung 8,758 > 3,09 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin. Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui nilai koefisien (R) sebesar 0,393, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja pegawai pada unit kepolisian (Satpol PP) Musi Banyuasin Keteraturan, karena tingkat korelasi yang rendah, berkisar antara 0,20 hingga 0,399. Sebaliknya, koefisien determinasi (R kuadrat) diketahui sebesar 0,145. Artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 14,5%, sedangkan 85,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyelidikan dan penyusunan informasi yang dilakukan sehubungan dengan budaya organisasi dan pengajaran pelaksanaan pekerjaan pekerja di Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin, Adapun kesimpulan dari Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin yaitu diperoleh dari nilai signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) sebesar $0,048 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,006 > 1,984$). Pada saat itu H_0 ditolak dan H_1 diakui. Selanjutnya teori yang setuju bahwa ada dampak Budaya Organisasi pada pelaksanaan perwakilan sebagian besar layak.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Musi Banyuasin. tenaga kerja mengajar $0,000 < 0,05$. Hal ini terlihat bahwa harga thitung lebih menonjol daripada ttabel ($3,628 > 1,984$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diakui. Selanjutnya spekulasi setuju bahwa ada dampak dari Kontrol Tenaga Kerja pada eksekusi pekerja sebagian layak.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis memberikan saran bagi pihak Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan agar mampu lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Khususnya bagi pihak pimpinan pada Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin selalu berusaha menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai karena pada dasarnya keberhasilan sebuah organisasi dapat tercapai dengan adanya kerja sama yang kompak antar anggota organisasi serta lebih banyak mengadakan pelatihan dan pengembangan dalam rangka menunjang kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya yang mengambil judul dengan pokok bahasan yang sama diharapkan agar dapat dijadikan sumber referensi serta bagi peneliti dapat menambah wawasan.

Daftar Pustaka

- Asteriniah, F. (2021). Evaluasi Kinerja Tenaga Honorer Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 6(1), 15–21. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/view/1682/1370>
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. PT. Bumi Aksara.
- Judge, R. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2017). *Manajemen Mutu*

- Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik (Pertama)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosady Ruslan. (2017). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsudin, I. (2021). *Efektivitas Organisasi Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Palembang dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. 6(1), 35–41. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/view/1324/1334>
- Yulianti, R. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(2), 65–71. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/PDP/article/view/2109/1567>