

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ABIANSEMAL KABUPATEN BADUNG

Ni Made Dita Ayu Mahayani^{1*} | Nengah Landra² | Gde Bayu Surya Parwita³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: dita7969@gmail.com

Abstract: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 responden yang merupakan pegawai di Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Data diambil dengan kuesioner skala likert dan diolah menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan dari penelitian ini adalah hanya melibatkan pegawai Kantor Camat Abiansemal yang berjumlah 37 orang, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Lembaga dan perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa sumber daya manusia (SDM). Siregar (2020) Pertumbuhan perusahaan bergantung pada SDM. SDM adalah orang yang mendorong, menyusun strategi, dan merencanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM harus memperhatikan Walangitan (2021). Kinerja merupakan hal yang penting dan menarik karena telah terbukti sangat penting. Suatu lembaga menginginkan karyawannya untuk bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, tujuan akan sulit tercapai.

Fathurahman (2020) mengatakan “kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Keberhasilan dalam mengerjakan tugas merupakan kinerja.

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas perusahaan selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil kerja yang telah ditetapkan, target atau kriteria, dan penilaian yang disepakati semua pihak. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Asumsi, konvensi, dan nilai-nilai yang telah lama diterima dan diikuti oleh karyawan sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan masalah membentuk budaya organisasi (Marliana et al., 2023). Bukan apakah karyawan menghargai budaya organisasi, tetapi bagaimana mereka mempersepsikannya (Marlius et al., 2020). Budaya bersifat deskriptif. Budaya organisasi mengacu pada prinsip-prinsip yang dipegang oleh suatu organisasi dan dipraktikkan oleh semua anggotanya.

Hasil penelitian Lokaninda *et.al* (2024), “yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan budaya organisasi yang positif dan memotivasi menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa terhubung dengan tujuan organisasi”. Hasil penelitian Maia *et.al* (2022) “membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat pegawai karena secara formal dirumuskan ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi, dengan demikian budaya organisasi akan menciptakan peningkatan kinerja pegawai”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadin *et al.* (2023) “menyatakan budaya organisasi juga dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, hal ini memperlihatkan budaya organisasi yang diterapkan secara optimal sebagai alat manajemen akan mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif”. Berbeda dengan hasil penelitian Bahri *et.al* (2021) “menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian Joula, *et.al* (2022) “menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Dan hasil penelitian Ihsan, *et.al* (2022) “menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin adalah menaati peraturan perusahaan. Hartono (2020) mengatakan “disiplin kerja terdiri dari dua kata yang memiliki makna masing-masing”. Organisasi memanfaatkan disiplin untuk mengatasi masalah kinerja yang dideteksi dan dikomunikasikan oleh manajemen kepada seluruh pekerja yang menandakan pekerjaan guna mendapatkan nilai. Bachaki “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan upaya mereka untuk meningkatkan kesadaran”.

Penelitian Saraswati et al. (2022) “memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi”. Menurut Aminuddin et al. (2024), “memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan yang terorganisir dan efisien serta dapat menyelesaikannya dengan baik”.

Sebagaimana menurut Malau dan Kasmir (2021) “yang memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula, karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik”. Berbeda dengan Triyono et.al (2023), “menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian Hermina & Ferdiansyah (2022) “menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Penelitian Junaidi et.al tahun 2020 “menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Keterampilan teknis dibutuhkan untuk operasional staf jangka pendek, oleh karena itu pelatihan lebih menekankan pada keterampilan teknis dibandingkan keterampilan kontekstual.

Sudarso et.al (2022), “Pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang diarahkan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan karyawan secara khusus untuk keperluan suatu pekerjaan atau tugas dari perusahaan”. Menurut Tarudin et.al (2023), “menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu cara untuk memperkecil atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang diinginkan oleh perusahaan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Maizar et.al (2023) “memperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan pelatihan dan pengembangan sangat dianjurkan dan diapresiasi di tempat kerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan rutinitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan”. Hal ini juga sejalan dengan Tjahjadi et.al (2022) “menjelaskan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan pelatihan yang diikuti oleh karyawan akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang mengikutinya karena pelatihan karyawan

memperoleh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhannya untuk melaksanakan pekerjaannya”.

Lubis et.al (2024) mengatakan “dengan hasil penelitian tersebut pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat karena untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan kemampuan dan keterampilan yang merupakan hasil dari pelatihan”. Berbeda dengan hasil penelitian Dwigita & Muslikh (2023) yang memperlihatkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Amelia, et al. (2024) menyatakan "pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Faizal et al. (2021) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Abiansema, Kabupaten Badung, yang merupakan tempat pembuatan kartu tanda penduduk dan pengurusan kartu keluarga oleh kecamatan terkait". Suatu organisasi yang bergerak di bidang jasa membutuhkan pekerja yang bersemangat agar produktif.

Pada tahun 2023 capaian kinerja pada Kantor Camat Abiansema belum sepenuhnya tercapai. Terdapat capaian kinerja paling rendah yaitu pada bidang pelayanan public yaitu hanya 60%. Hal ini diperlukannya peningkatan dalam kinerja karyawan agar mencapai hasil yang maksimal. Dengan adanya target yang paling rendah pada angka 60% maka dalam hal ini perlunya perhatian dari organisasi guna senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Kecamatan Abiansema mengungkapkan bahwa banyak pegawai yang terlihat kalem dan tidak mengutamakan kepentingan pribadi. Banyak pegawai yang diperintah atasan untuk bekerja dan menunggu masukan dan komunikasi sehingga pelayanan kurang maksimal.

Pegawai di Kantor Kecamatan Abiansema masih banyak yang melanggar tata tertib kantor, seperti terlambat masuk kerja dan tidak masuk kantor pada jam kerja. Rendahnya disiplin kerja pegawai mengakibatkan keterlambatan pekerjaan dan terkadang menyebabkan pegawai terlambat menyelesaikan tugas.

Rata-rata 3,37% pegawai Kantor Kecamatan Abiansema tidak masuk kerja pada tahun 2023. April memiliki tingkat ketidakhadiran tertinggi yaitu 4,0% dan Mei terendah yaitu 1,3%. Flippo "menyatakan ketidakhadiran adalah kondisi seseorang tidak masuk kerja pada jadwal yang benar". Dalam hal ini, pegawai bertanggung jawab.

Materi pelatihan yang disampaikan oleh narasumber terkesan membingungkan pegawai. Pegawai sering kehilangan fokus saat pelatihan.

Durasi pelatihan perusahaan terlalu singkat dan sarana prasarananya kurang memadai.

Pada tahun 2023, instansi telah memberikan pelatihan kepada pegawai Kantor Kecamatan Abiansemal. Pelatihan bagi para pekerja mengajarkan mereka informasi, keterampilan, dan sikap untuk membantu mereka melakukan tugas dengan sukses. Hal ini seharusnya menjadi perhatian pimpinan Kantor Distrik Abiansemal.

Peneliti ingin meneliti "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Distrik Abiansemal" berdasarkan penelitian sebelumnya.

LITERATUR

Social Exchange Theory

Sejak tahun 1968, teori penetapan tujuan Locke telah menarik perhatian untuk berbagai masalah organisasi. 2018 (Robbins). "Menurut teori penetapan tujuan, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut". Pandangan ini percaya bahwa tujuan mendorong keputusan orang. "Teori penetapan tujuan telah menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tujuan" (Robbins, 2018).

Kinerja Karyawan

Rahayu (2021) mengatakan "kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dhamara (2019) mengatakan "kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Berikut ini adalah unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja, menurut Arisanti (2019) "Faktor kemampuan dan motivasi. Kasino (2020) mengukur kinerja karyawan dengan Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen Kerja".

Budaya Organisasi

Arifudin (2020) menyatakan "budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari dan pengambilan keputusan bagi karyawan serta mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi". Ayal (2019), budaya organisasi merupakan landasan yang menjadi panutan bagi seluruh individu dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitasnya di tempat kerja, bersosialisasi, dan dalam aktivitas lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga segala aktivitas yang

berlangsung menjadi sangat bernilai dan bermakna. Menurut Meryati (2020), inovasi dan pengambilan risiko merupakan penanda budaya organisasi. Berfokus pada hasil, norma, aturan.

Disiplin

Abdulah (2019), “disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan atau mendorong karyawan untuk bekerja dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan”. Hasyim (2020) mengatakan “disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Rahman (2020) membagi komponen disiplin kerja menjadi faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Menurut Sinaga (2020), absensi, tujuan dan bakat, model kepemimpinan, insentif, dan kewajaran mempengaruhi disiplin kerja.

Pelatihan

Adi (2023) mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, sehingga karyawan operasional mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Kamilla (2023), “Pelatihan merupakan suatu kegiatan perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan”. Karlinda (2022) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar, dan peran manajemen SDM mempengaruhi pelatihan. Yasmanto (2020) menyebutkan instruktur, peserta, seleksi, sumber daya, dan tujuan sebagai indikator pelatihan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Marliana *et al.* (2023) mengatakan "Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak". Ketika budaya organisasi kuat, para pekerja akan lebih produktif. Lokaninda *et.al* (2024), Maia *et.al* (2022), Ardiyanto & Pogo (2019), dan Mulyadin *et.al* (2023) memperlihatkan budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis berikut dapat diajukan:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansemal.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Bachaki (2020), "disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

mengubah perilaku dan upaya mereka untuk meningkatkan kesadaran". Disiplin membantu karyawan memperoleh tanggung jawab, keuletan, kepercayaan diri, dan pengendalian diri, yang penting untuk perilaku kerja yang baik. Agustina et al. (2024), Saraswati et al. (2022), Aminuddin et al. (2021), Malau & Kasmir (2021), dan Efendi et al. (2020) menjelaskan disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan ialah :

H₂: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abinsema.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Sudarso et al. (2022), "Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran yang diarahkan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan pegawai secara khusus untuk keperluan suatu pekerjaan atau tugas dari perusahaan". Untuk meningkatkan efisiensi, perusahaan/instansi harus melatih personelnya agar dapat beradaptasi dengan perubahan instansi. Sagita et al. (2020), Maizar et al. (2023), Tjahjadi et al. (2022), dan Lubis et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dapat diajukan :

H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Abiansema.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Abiansema, Kabupaten Badung, di Jalan Ciung Wanara. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi, disiplin, pelatihan, dan kinerja pegawai. Survei ini melibatkan 37 pegawai Kantor Kecamatan Abiansema. Sampel yang digunakan adalah 37 pegawai Kantor Kecamatan Abiansema dengan menggunakan sampel saturasi atau sensus. Data dikumpulkan dari observasi, wawancara maupun kuesioner. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), pelatihan kerja (X₃), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *r* hitung yang > nilai *r* tabel yaitu 0,316. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas data.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), pelatihan kerja (X₃), dan kinerja pegawai (Y) memperoleh koefisien *cronbach's alpha* yang > 0,60, sehingga pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		37
Norma Parameter ^{ab}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,80783971
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,108
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{cd}

Sumber : Data diolah (2024)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai tanda tangan Asymp. (2-tailed) sebesar 0,200, yang > 0,05. Analisis ini menemukan data yang terdistribusi secara teratur.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,936	2,507		3,565	0,001
Budaya Organisasi (X ₁)	-0,274	0,109	-0,474	-0,516	0,425
Disiplin Kerja (X ₂)	0,028	0,173	0,031	0,161	0,873
Pelatihan Kerja (X ₃)	-0,119	0,136	-0,149	-0,876	0,387

Sumber : Data diolah (2024)

Nilai tersebut > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan pelatihan kerja (X₃). Hasil ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinear pada model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,936	2,507		3,565	0,001
Budaya Organisasi (X1)	-0,274	0,109	-0,474	-0,516	0,425
Disiplin Kerja (X2)	0,028	0,173	0,031	0,161	0,873
Pelatihan Kerja (X3)	-0,119	0,136	-0,149	-0,876	0,387

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3) > 0,05. Hasil ini mengindikasikan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,116	0,976		1,143	0,256
Budaya Organisasi (X1)	0,645	0,114	0,484	5,640	0,000
Disiplin Kerja (X2)	0,210	0,090	0,204	2,334	0,011
Pelatihan Kerja (X3)	0,235	0,086	0,248	2,737	0,007
R					0,711
Adjusted R Square					0,701
F Hitung					71,062
Signifikansi F					0,000

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 4 dibuat persamaan model regresi linear berganda yaitu : $Y = 1,116 + 0,645X_1 + 0,210X_2 + 0,235X_3 + e$. Persamaan memberi informasi bahwa:

Koefisien $b_1 = 0,645$ artinya apabila budaya organisasi semakin baik sedangkan disiplin kerja dan pelatihan kerja tetap, kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien $b_2 = 0,210$ yaitu apabila disiplin kerja semakin meningkat sedangkan budaya organisasi dan pelatihan kerja tetap, kinerja pegawai akan meningkat.

Koefisien $b_3 = 0,235$ yaitu apabila pelatihan kerja semakin meningkat sedangkan budaya organisasi dan disiplin kerja tetap, kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Analisis determinasi yang diukur melalui koefisien *R Square* (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen ialah budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menjelaskan bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Distrik Abiansemal.

Hasil Uji F

Uji F sangat penting untuk menentukan apakah model regresi penelitian ini realistis. Uji ini menentukan apakah faktor-faktor independen secara bersamaan memengaruhi variabel dependen. Hasil uji F dinilai berdasarkan nilai signifikansi (Sig. F) dengan menggunakan kriteria berikut: Model regresi layak jika nilai Sig. F $< 0,05$, yang memperlihatkan variabel-variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Model regresi tidak praktis jika nilai Sig. F $> 0,05$ ($> 0,05$) karena tidak menunjukkan dampak signifikan diantara variabel independen maupun dependen.

Hasil Uji t

Ambang probabilitas 0,05 digunakan untuk menilai nilai signifikansi (Sig.t). Hipotesis ditolak jika nilai Sig.t $> 0,05$, yang memperlihatkan variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen. Temuan uji-t tiap variabel yaitu:

- a. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan arah positif dengan koefisien beta sebesar 0,645 dan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar. Hal ini menandakan H_1 diterima, maka budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Abiansemal.
- b. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan arah positif dengan koefisien beta sebesar 0,210 dan nilai signifikansi 0,011 ($0,011 < 0,05$) yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar. H_2 diterima, maka disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Abiansemal.
- c. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan arah positif dengan koefisien beta sebesar 0,235 dan nilai signifikansi 0,007 yang menunjukkan pengaruh yang cukup besar ($0,007 < 0,05$). Hal ini menandakan H_3 diterima, maka

pelatihan kerja meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Abiansemal.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian oleh Lokaninda et.al (2024) menjelaskan budaya organisasi berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung H1. Hal ini memperlihatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Abiansemal akan meningkat seiring dengan peningkatan budaya organisasi. Budaya organisasi yang buruk di Kantor Kecamatan Abiansemal juga akan menurunkan kinerja pegawai. Sesuai dengan *Goal Setting Theory*, hasil ini mendukung pandangan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan dapat dicapai berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dari Maia et al. (2022), Ardiyanto & Pogo (2019), serta Mulyadin et al. (2023) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Aminuddin et.al (2024) “memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” mendukung H2. Hal ini memperlihatkan disiplin kerja pegawai Kantor Distrik Abiansemal mempengaruhi kinerja. Pengaruh disiplin kerja pegawai Kantor Distrik Abiansemal terhadap kinerja pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan Teori Penetapan Sasaran (*Goal Setting Theory*) menjelaskan tujuan yang jelas dan tegas akan memotivasi dan membimbing pekerja, sehingga menghasilkan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini mendukung temuan Agustina et al. (2024), Saraswati et al. (2022), Aminuddin et al. (2021), Malau & Kasmir (2021), dan Efendi et al. (2020) menjelaskan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H3 dapat diterima karena Sagita et al. (2020) “menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” dan variabel pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan. Semakin efektif pelatihan kerja di Kantor Kecamatan Abiansemal maka kinerja pegawai akan makin baik. Pengaruh efektifitas pelatihan kerja di Kantor Kecamatan Abiansemal akan berdampak pula pada kinerja pegawai. Temuan ini mendukung *Goal Setting Theory* menjelaskan pelatihan kerja yang baik membantu pekerja memahami dan mencapai tujuan kerja. Penelitian ini sejalan Maizar et al. (2023), Tjahjadi et al. (2022), dan Lubis et al. (2024) yang memperlihatkan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Dari uraian maupun pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan: Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan pegawai Kantor Distrik Abiansemal dengan disiplin kerja yang lebih tinggi akan berkinerja lebih baik. Hal ini memperlihatkan pelatihan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Abiansemal. Hal ini memperlihatkan pelatihan kerja yang efisien di Kantor Distrik Abiansemal akan meningkatkan kinerja pegawai.

Limitasi

Keterbatas dari penelitian hanya melibatkan pegawai Kantor Camat Abiansemal yang berjumlah 37 orang, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan. Selain itu, pengukuran kuesioner hanya melalui persepsi pegawai terhadap variabel yang diteliti, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SMK Ksatrya Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 40–55.
- Adi, S. R., & Edy, S. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja PT Perusahaan Gas Negara Tbk Bogor. *Jurnal Mirai Management*.
- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(12), 7198–7206.
- Aminuddin, Sulasti, & Maskur. (2024). The influence of safety behavior, motivation, and work discipline on employee performance of PT Dahana Job Site Project PT Antang Gunung Meratus. *Journal of Universal Studies*.
- Ardiyanto, T. Y., & Pogo, T. (2019). Effect of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance PT Sharp Electronic Indonesia (Division Customer Satisfaction). *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*.

- Arifudin, O. (2020). Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan bank swasta nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 1–15.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK*, 2(1), 101–118.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 7(4), 4524–4533.
- Bachaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan asuransi PT. A.J Sequislife Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- Bahri, M. R., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Organizational commitment and civil servants performance: The contribution of intelligence, local wisdom, and organizational culture. *European Journal of Business and Management Research*.
- Dhamara, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD MAJU MAPAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–17.
- Dwigita, E., & Muslikh. (2023). The influence of training and work motivation on employee performance through work discipline as an intervening variable. *International License CC BY-SA*.
- Efendi, M. N. R., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik MSMEs employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Hasyim, M. A. N. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*, 3.

- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.
- Kamilla, N., Nurhidayah, I., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(1), 996–1004.
- Karlinda, A. E. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*.
- Kasino, & Indrayanti, F. N. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Jurnal Ecobisma*, 7(1), 1–18.
- Lubis, A. A., Pasaribu, A. H., & Elvina. (2024). The influence of work discipline, work motivation, work spirit, and job training on employee performance at PT. Nasila Poultry Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*.
- Lokaninda, N. L. A. V., Sudja, N., & Landra, N. (2024). The role of job satisfaction in mediating the influence of leadership and organizational culture on lecturer performance at the Faculty of Dentistry, Mahasarakswati University Denpasar. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*.
- Maia, G. E. S., Harsono, & Natsir, M. (2022). The influence of organizational culture, motivation, and work discipline on employee performance at the Department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)*.
- Maizar, I. N. P., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence, and work discipline on employee performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economic, and Social Sciences*.
- Malau, T. S., & Kasmir. (2021). Effect of workload and work discipline on employee performance of PT. XX with job satisfaction as intervening variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.

- Marliana, & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Research of Management, Accounting, and Economics*.
- Meryati, M., L., S., & H., R. (2020). Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Meddis Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1).
- Mulyadin, S. H., & Hartelina. (2023). The influence of visionary leadership, organizational culture, and work discipline on employee performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*.
- Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sagita, I. W. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mercure Bali Harvestland Kuta – Badung. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Saraswati, N. P. A. S., Andika, A. W., & Laksmi, N. W. A. D. (2024). Peran mediasi motivasi pada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR SANTI PALA. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sinaga, T. M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Yayasan Perguruan DR. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 167–180.
- Siregar, W. Y., & Nefri, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*.

- Sударso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA swasta di wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Tjahjadi, I., & Zami, A. (2022). Building employee performance through leadership, training, work discipline, and job satisfaction. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*.
- Tarudin, I. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Triyono, A. W., Rahayu, T., & Amorita, N. I. (2023). The influence of motivation, work discipline, work environment on employee performance at the Women's Empowerment and Child Protection Service of Indragiri Hulu Regency. *International Journal of Integrative Research*.
- Walangitan, B. T. L., Tewal, B., & Mac Donald. (2021). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi*.
- Yusmanto, A. P. M., & Nurwanah, N. (2020). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan mutasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. *Journal of Management Science (JMS)*.