

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
PABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Disusun Oleh:

ARINTAN JAYANTI
2021110026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2024/2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Disusun Oleh :

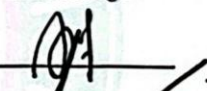
Nama : Arintan Jayanti

NIM : 2021110026

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Mengetahui

Nama Pembimbing	Tanggal	Tanda Tangan
1. Resi Marina, S.E., M.Si Pembimbing I	5 Agustus 2025	
2. Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I. Pembimbing II	5 Agustus 2025	

Mengetahui

Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Disusun Oleh :

Nama : Arintan Jayanti

NIM : 2021110026

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN.0207088802

Anggota Penguji I

Anggota Penguji II

Resi Marina, S.E.,M.S.i.
NIDN.0226067702

Rika Fitri Ramayani, S.Kom. M.M.
NIDN.0204048803

Mengetahui
Kepala Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN.0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arintan Jayanti
NIM : 2021110026
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini, maka saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada saya tanpa melibatkan nama Lembaga saya mendapat gelar kesarjanaan.

Prabumulih, 26 April 2025
Yang Membuat Pernyataan



Arintan Jayanti
NIM : 2021110026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Tidak ada kesulitan yang tidak ada ujungnya, Sesudah kesulitan pasti ada kebahagiaan. Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(QS Al-Insyirah: 5-6)

“Nikmati saja lelah- lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu semua kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, tapi Gelombang-Gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri kita sendiri. Tetaplah terus bahagia karna kebahagiaan mu dan kamulah akan membentuk karakter kuat dalam sebuah kesulitan”

(Arintan jayanti)

Kupersembahkan Kepada:

1. Pertama diri saya sendiri, terima kasih karna telah berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada di titik ini.
2. Kedua untuk Kedua Orang tua ku dan adik ku yang senantiasa mensupport demi kesuksesan Skripsi ini.
3. Serta keluargaku, Orang terkasih, dan sahabat-sahabatku yang senantiasa membantu dan mensupport dan yang selalu ada.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
5. Almamaterku.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PABUMULIH BARAT KOTA
PRABUMULIH**

ABSTRAK

Oleh:

Arintan jayanti

202111026

Universitas Prabumulih

Email: arintanjayanti1212@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 Orang. Untuk memperoleh data data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, dengan cara pengamatan dan wawancara serta kuesioner. Dalam menganalisis data menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yaitu dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2,253 dan signifikan ditunjukkan dengan nilai $0,030 < 0,05$. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)., Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2,084 dan signifikan ditunjukkan dengan nilai $0,043 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahim

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahilahi robbil'alamin puji syukur atas berkah rahmat allah SWT karena atas rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih “.**

Skripsi ini disusun sebagai pernyataan untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini memiliki banyak sekali kekurangan dan keterbatasan. Namun, berkat bantuan serta bimbingan dari beberapa pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati penulis, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas dukungan, bimbingan, arahan, masukan, kritik dan saran kepada yang terhormat:

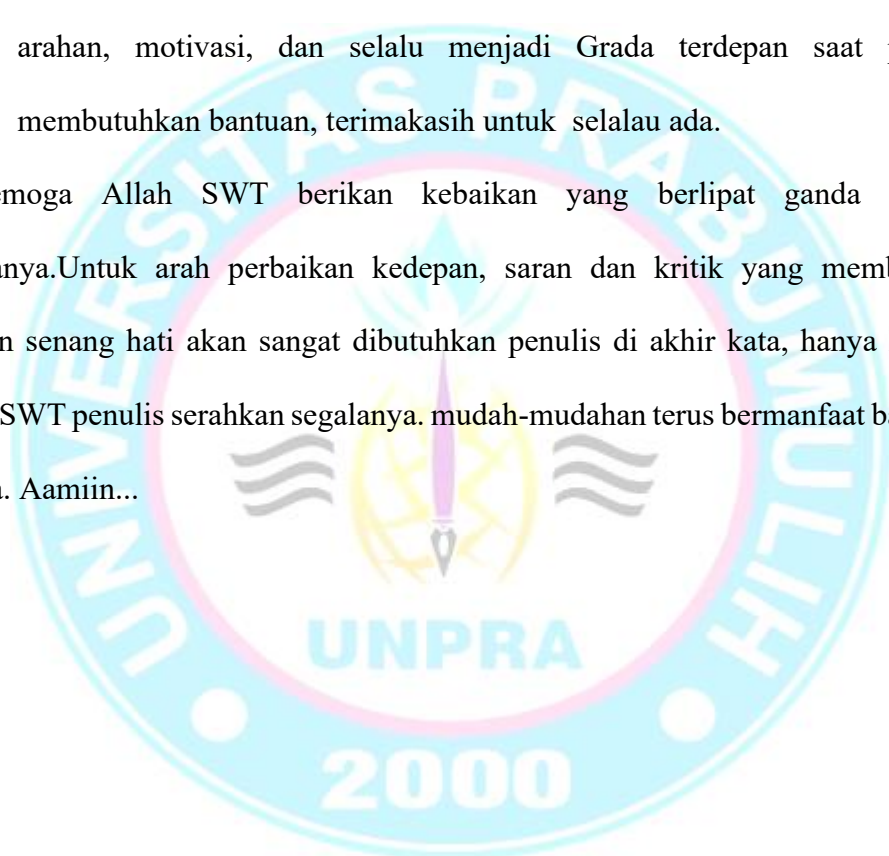
1. Ibu DR. Yuniar Pratiwi, S.Si., W.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Aljabar, S.IP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Amandin, S.Pt, M.M selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Prabumulih.

4. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I, M.H.I selaku dosen pembimbing 1 yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu peneliti untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Kepada Bapak Camat Edi Susanto, SH, M.Si. Camat Prabumulih Barat, terimakasih telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan dapat bekerja sama dengan baik dalam pengumpulan data.
7. Kepada kedua Orang Tua saya, Ibunda tersayang Leni Murni yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan memberikan motivasi serta do'a-Nya sehingga peneliti bisa sampai di titik sekarang dan Ayahanda tercinta Mat Siran yang telah berjuang, dan mendidik penulis dalam pencarian ilmu. Dan satu-satunya saudara saya yang cantik Fitri Sheren. Terimakasih banyak tanpa kalian peneliti tidak akan bisa sampai di titik ini.
8. Teruntuk partner special Trio Alfa Rosi dan Keluarga, yang selalu menemani dan mendengarkan keluh kesah peneliti serta memberikan dukungan, motivasi, memberi semangat untuk pantang menyerah, Terimakasih telah menjadi bagian perjalanan saya hingga penyusunan Skripsi ini. Semogah allah memberikan keberkahan segala hal yang kita lalui Aminn...

9. Untuk sahabatku Serina Melpilia yang sudah seperti saudari kandungku terimakasih telah menjadi sosok yang selalu ada buat aku dan Terimakasih banyak sudah menjadi sosok yang selalu mendukungku dalam keadaan apapun.

10. Teruntuk Dea Firmayani, Salsa Sofiatilin, Delvi, Nabila, Pebek Sahabat penulis yang saya cintai dan saya banggakan yang selalau memberikan arahan, motivasi, dan selalu menjadi Grada terdepan saat penulis membutuhkan bantuan, terimakasih untuk selalau ada.

Semoga Allah SWT berikan kebaikan yang berlipat ganda kepada semuanya. Untuk arah perbaikan kedepan, saran dan kritik yang membangun dengan senang hati akan sangat dibutuhkan penulis di akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya. mudah-mudahan terus bermanfaat bagi kita semua. Aamiin...



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iiii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Budaya Organisasi	9
2.1.3 Kinerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka pemikiran	18
2.4 Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode dan Desain Penelitian	20
3.1.1 Metode Penelitian	20
3.1.2 Desain Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel	21

3.2.1 Populasi.....	21
3.2.2 Sampel	21
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.3.2 Waktu Penelitian.....	22
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.4.1 Variabel Penelitian.....	22
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	22
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	24
3.5.1 Jenis Data.....	24
3.5.2 Sumber data	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data	25
3.7 Instrumen Penelitian.....	26
3.7.1 Uji Validitas.....	26
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.8 Teknik Analisis Data.....	26
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
3.9 Uji Hipotesis.....	28
3.9.1 Uji t.....	28
3.9.2 Uji F.....	29
3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Prabumulh Bara Kota Prabumulih	30
4.1.2 Lokasi.....	31
4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Prabumulih Barat Bota Prabumulih.....	31
4.1.4 Struktur Organisasi	32
4.1.5 Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan.....	34
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	49

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	50
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir.....	51
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	52
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)	53
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (x2).....	54
4.3.3 tanggapan Responden Terhadap kinerja Pegawai (Y).....	55
4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen	56
4.4.1 Uji Validitas.....	56
4.4.2 Uji Reliabilitas	59
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	61
4.5.1 Uji Normalitas.....	61
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	64
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4.7 Uji Hipotesis.....	66
4.7.1 Uji t.....	66
4.7.2 Uji F.....	68
4.8 Koefesien Determinasi Berganda (R ²).....	69
4.9 Pembahasan	70
BAB IV PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	52
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1) n-44.....	53
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X2)	54
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai (Y)	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji validitas Variabel Budaya Orgaisasi (X2)	57
Tabel 4.10 Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1).....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	60
Tabel 4.14 Uji Normalitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi	65
Tabel 4.17 Hasil Uji t	67
Tabel 4.18 Hasil Uji F	68
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka pemikiran	18
4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih	33
4.2 Hasil Uji Normalitas	62
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci dalam pengembangan dalam suatu organisasi .sumber daya yang bekerja di sebuah organisasi merupakan penggerak dalam penentuan untuk mencapai tujuan organisasi. kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh Kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada organisasi tersebut. oleh karena itu, setiap individu harus bekerja dengan baik dan mempertahankan Kinerjanya agar suatu organisasi dapat berkembang. pada sebuah organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten pada bidangnya (Damayanti,2021).

Kantor Kecamatan, sebagai ujung tombak Pemerintah di tingkat lokal, memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat Kecamatan Kota Prabumulih Barat, sebagian dari Kota Prabumulih di Provinsi Sumatera Selatan, tidak terkecuali dari tuntunan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Salah satu kunci kemajuan organisasi adalah Kinerja Pegawai. semakin mudah organisasi mencapai tujuan semakin baik hasil kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin buruk hasil kerja pegawai maka semakin sulit organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. untuk membentuk tata Pemerintahan yang baik dan memiliki daya saing tinggi dibutuhkan Pegawai yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Rivai & Jauvani (Dalam Sari & Sudarso, 2019:825), Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dimasyarakat untuk tujuan tertentu”. Sikap ini mencakup ketaatan terhadap peraturan, ketentuan pemerintah, etika, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat semuanya dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, disiplin kerja. menunjukkan tingkat ketaatan dan tanggung jawab terhadap norma-norma yang berlaku.

Wahyuni (Dalam Astuti, 2015:97) menyatakan budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan Yang diberikan kepada publik merupakan bentuk output yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya. Pelayanan publik menjadi suatu tolak ukur kinerja Pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja Pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang dirasakan Masyarakat dari semua kalangan.

Menurut Mangkunegara dalam (Maryati, 2021:9) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Afandi (2021:83) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Putra, (Dalam Astuti, 2017:3) menyatakan masalah Kinerja pada setiap Kecamatan adalah pelayanan yang lambat, kelambanan Pelayanan birokrasi tidak hanya disebabkan oleh kurang baiknya cara pelayanan di tingkat bawah, atau terbatasnya kemampuan sumber daya manusia, tetapi faktor sarana pendukung seperti alat elektronik juga bisa menghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebagian, besar masyarakat memandang bahwa kualitas pelayanan oleh pegawai di Kelurahan tersebut masih kurang efektif, kurang efisien dan tidak terlaksana dengan baik, sementara pelayanan publik yang prima dapat dinilai dari proses dan produk layanannya.

Namun, Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena terkait Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat. beberapa indikasi permasalahan tersebut yaitu seperti terindikasi adanya tingkat pegawai dalam bekerja Masih di temukan pegawai yang terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dari waktu yang di tentukan, selain itu penggunaan waktu kerja yang tidak efektif, seperti mengobrol atau bermain HP saat jam kerja. adanya tingkat ketidakhadiran Pegawai yang cukup tinggi. hal ini menunjukkan kurangnya

ketidaksiplinan. selain itu, Rendahnya inisiatif dalam pengembangan diri, budaya yang belum tertanam dengan baik.

Di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat, terdapat indikasi bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu , perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang variabel penelitian yaitu Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan ini sehingga peneliti tertarik untuk mengemukakan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja Dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara komitmen, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menjadi dasar untuk pengembangan strategi peningkatan komitmen dan penguatan budaya organisasi. di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terbagi menjadi lima bab. sesuai sistematika penulisanya antara lain.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang, fenomena, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori dan telaah pustaka yang menjadi landasan pengerjaan penelitian ini yang berhubungan dengan masalah dalam variabel penelitian yang dibahas yaitu, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, hasil dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Barat Kecamatan Kota Prabumulih Barat.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang mengemukakan kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (Dalam Sari & Sudarso, 2021: 114) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Afandi, (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dalam Tarigan, dkk (2021:4) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Menurut Soegeng, Pri djominto dalam Dewi (2021:93) “suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi, dalam Hartatik (2018:197) Merumuskan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin kerja internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rifai (Dalam Prmisiwari dkk, 2019:94) indikator disiplin kerja terdiri dari:

1. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan peraturan di dalam pekerjaan

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja

yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan

Yaitu pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi, (Dalam Enjelina dk 2016:186), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Sedarmayanti, (Dalam Enjelina dkk 2017:99), Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Menurut Harahap & Amanah (Dalam Enjelina dkk 2018:91-92), Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut pendapat Munandar (2016:262) budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi.

Berdasarkan Teori para ahli diatas, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi Menurut (Wahyuddin dkk, 2021) yaitu:

1. Keteraturan perilaku yang diamati (*Observed behavioral regularitie*) yakni keteraturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norma (*Norms*) yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*Dominant values*) yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Firasat (*Philosophy*) yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Aturan (*Rules*) yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

6. Iklim organisasi (*Organizational climate*) merupakan perasaan keseluruhan (*overall “feeling”*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2016:14) dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan” menyatakan bahwa 9 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya.

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi manapun.
2. Sebagai predikat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota Organisasi.
5. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota Organisasi.
6. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
7. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran.
8. Sebagai alat Komunikasi.

2.1.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins & judge (2019) Menemukan bahwa budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara anggotanya memiliki tujuan karakteristik yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, Sejauh Mana para pegawai didorong agar inovasi dan mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail, Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (Kecermatan).
3. Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi Orang, Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai saja.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Berikut ini adalah indikator budaya organisasi menurut Muhdar (Dalam Aprilia dkk, 2020: 307) sebagai berikut:

1. Integritas

Integritas dalam budaya organisasi merujuk pada kejujuran, transparansi, dan konsistensi antara nilai-nilai yang dianut dengan tindakan nyata dalam organisasi. Ini mencakup keterbukaan dalam komunikasi, kejujuran dalam pelaporan, dan komitmen untuk melakukan hal yang benar meskipun tidak ada yang mengawasi. Organisasi dengan integritas tinggi membangun kepercayaan baik internal maupun eksternal, dan anggotanya merasa aman

untuk menyampaikan pendapat atau melaporkan masalah tanpa takut represi.

2. Konsistensi

Konsistensi menggambarkan keseragaman dalam penerapan kebijakan, prosedur, dan nilai-nilai organisasi di semua level dan unit kerja. Hal ini meliputi konsistensi dalam pengambilan keputusan, penerapan aturan, dan perlakuan terhadap semua anggota organisasi. Budaya yang konsisten menciptakan prediktabilitas dan keadilan, sehingga anggota organisasi memahami ekspektasi dan standar yang berlaku secara universal.

1. Profesional

Profesionalisme mencerminkan standar kualitas kerja yang tinggi, kompetensi, dan sikap kerja yang berorientasi pada hasil optimal. Ini meliputi pengembangan keahlian berkelanjutan, etika kerja yang baik, komunikasi yang efektif, dan komitmen terhadap excellence dalam setiap tugas. Budaya profesional mendorong inovasi, pembelajaran, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam budaya organisasi mengacu pada kesediaan setiap anggota untuk mempertanggungjawabkan tindakan, keputusan, dan hasil kerjanya. Ini mencakup ownership terhadap tugas, proaktif dalam menyelesaikan masalah, dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya tanggung jawab juga meliputi akuntabilitas kolektif, di mana setiap

individu merasa bertanggung jawab tidak hanya atas pekerjaannya sendiri tetapi juga terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Syamsuddin dalam (Maryadi & Misrania 2020:75) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan, menjalankan kewajiban atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Mangkunegara dalam (Maryati, 2021:9) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi dalam (Maryadi & Misrania 2021:83) kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sudaryo, dkk dalam (Maryadi & Misrania 2018:205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas tugas suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi..

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Priansa, 2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi kegiatan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dari beberapa landasan teori yang dikemukakan dikemukakan menurut teori para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang yang melaksanakan suatu kegiatan baik secara kualitas maupun kuantitas serta tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2020:189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Lingkungan kerja

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara 2016:68).

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan, (Dalam Puspitaningrum, 2021: 24) terdapat enam indikator Kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja
Keterampilan kerja mengacu pada kemampuan teknis dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Kualitas Pelayanan
Mengukur tingkat keunggulan atau standar hasil kerja yang dihasilkan pegawai.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab menggambarkan kesediaan pegawai untuk memikul kewajiban dan konsekuensi dari tugas yang diberikan.
4. Kedisiplinan
Disiplin mengacu pada ketaatan pegawai terhadap aturan, regulasi, dan prosedur yang berlaku di organisasi.
5. Kerja sama
Kerjasama menilai kemampuan pegawai dalam bekerja bersama dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

6. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mengukur volume atau jumlah output yang dihasilkan pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini melihat produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, apakah sesuai dengan target yang ditetapkan atau bahkan melebihinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi, (2018:15) Penelitian ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian sebelumnya yang menjadi referensi penelitian ini adalah sebagai berikut.

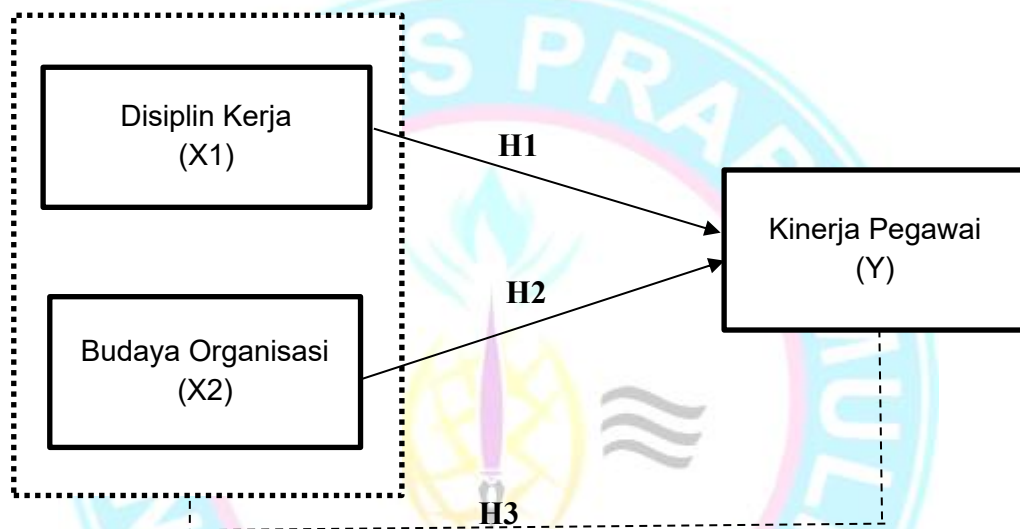
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Tri Diaana Sari, Eko susanto Vol.1, no3 bulam September 2024: XXX-XXX P-ISSN XXX-XXX; E-ISSN XXX- XXX	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakaera	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).
Dewi Astuti Vol.2 Januari (2022) pISSN: 2828-691X, eISSN: 2828-688X, Hal. 55-68	Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Komitmen dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, Trisnayana vipre Prasta Vol.04 No.1 (2023) e- ISSN: 2721-6810	Pengaruh Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD DESA ADAT ABIANSEMAL	Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai di LPD DESA ADAT ABIANSEMAL
Amir, Dwi Resky Ananda,Irma Alika, Moh.Nur Ihsan dan Ika Safitri Vol.6 (2023) Hal:423- 432 ISSN: 2598-831X ISSN: 2598-8301	Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pdam Kota Makassar	Pengaruh komitmen dan budaya berpengaruh terhadap kinerja
Regita cahyani, Faitillah, Lin Hendrayani Vol.8, no.2, Desember 2023 :93-100	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT.BUDIWIJAYA EDYICATION CENTER	Pengaruh Disiplin kerja(X1), Motivasi Kerja (X2) , Kepuasan Kerja (X3) Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka pemikiran

Penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Dimana secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2022: 117).



Gambar 2.2
Kerangka pemikiran

Keterangan: ————— Pengaruh secara parsial
 ----- Pengaruh secara simultan

Variabel X1 Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,253 > 2,219$ dengan nilai sig sebesar $0,030 < 0,05$ Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Variabel X2 Budaya Organisasi Secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $2084 > 2.019$ dengan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikasi antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Variabel disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh secara simultan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $11.661 > 3.23$ dengan nilai signifikan $0,043$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikasi secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat.

H2: Diduga budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat.

H3: Diduga komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode merupakan komponen atau unsur perangkat kontrol metodologi. Metode menunjuk pada alat (*tools or instruments*) yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data/ informasi peristiwa empiris. Metode Penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis (Sugiyono, 2019:4).

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (Marlapa & Mulyana, 2020:57) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel adalah 44 Pegawai di Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat. Karena sampel untuk penelitian diambil dari semua populasi. Sampling jenuh adalah metode yang dalam penelitian ini.

3.1.2 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Peneliti menggunakan metode survey dengan alasan untuk mengetahui fenomena-fenomena apa yang sedang terjadi di tempat penelitian, untuk mencari informasi dan data yang dibutuhkan, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode survey menurut

Sugiyono (2019:15) Digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara struktur dan sebagainya .

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (Dalam Maulinda dkk 2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat terdapat 43 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (Maulinda dkk 2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian.

Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus mewakili. Sampel penelitian yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 43 Orang yang merupakan seluruh dari populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat. Menurut Sugiyono, (2017:85) Teknik sampel jenuh adalah

teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 44 pegawai. istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini pada Kantor Kecamatan Kota Prabumulih Barat, berlokasi di Jln Jendral Sudirman, Patih Galung, Kec. Kota Prabumulih Barat Sumatera Selatan, Alasan penelitian Untuk Mengetahui besaran signifikan pengaruh komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari Juli 2025 hingga penelitian mendapatkan data yang akurat.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (Dalam Romodhon dk 2022:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah unsur peneliti yang terikat dengan variabel yang terdapat dalam judul. Definisi operasional variabel dalam peneliti ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Disiplin Kerja X1	Menurut Afandi, (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Kehadiran 2. Ketaatan Peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan
2	Budaya Organisasi X2	Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi Harahap dan Amanah (2018:91-92)	1. Integritas 2. Konsistensi 3. Profesional 4. Tanggung jawab
3	Kinerja Y	Mangkunegara dalam (Hayati,2021:9) Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya.	1. Keterampilan kerja 2. Tanggung jawab 3. Kualitas pekerjaan 4. Disiplin 5. Kerja sama 6. Kuantitas pekerjaan

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2019:9) menyatakan bahwa jenis data tergolong menjadi dua macam, yaitu:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.5.2 Sumber data

Menurut Sugiyono (Dalam Yuwomo & Purnama 2021:137) berikut sumber data dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data primer.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh peneliti dengan cara pengisian kuesioner oleh responden.

2. Data sekunder.

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti textbooks, jurnal, maupun artikel referensi di media elektronik.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (Dalam Yuwomo & Purnama 2021:137) teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Pernyataan atau pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan tipe skala Likert. Menurut Sugiyono (2021: 93) mengatakan bahwa: Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2
Skala Penilaian Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup Setuju	(CS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali dalam (Mukhlison, 2021:66), Menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata r hitung dengan rtabel. Jika $r \text{ hitung} > 0,05 \text{ rtabel}$ maka kuesioner yang ukur dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} < 0,05 \text{ rtabel}$ maka kuesioner yang diukur tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (dalam Mukhlison, 2021:67) menjelaskan bahwa "Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Kriteria hasil pengujian apabila nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan $> 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

3.8.1.1 Uji Normalis

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang digunakan Kolmogorov-Smirnov test. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Apabila nilai $VIF < 10$ maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas.

8.1.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. uji Heteroskedastisitas menggunakan uji scatterplot dengan SPSS.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut sugiyono (2020:258) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y: variabel terikat (Kinerja Pegawai)

A: bilangan konstan

b1 b2: koefisien regresi (Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi)

x1 x2: variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi)

e: tingkat kesalahan

3.9 Uji Hipotesis

Ghozali dalam (Mukhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent). Di dalam penelitian ini pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja(X2) secara parsial variabel terhadap kinerja karyawan (Y). Dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig (0,05) Ghozali, (2016), Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis didukung.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

3.9.1 Uji t

Ghozali (dalam Mukhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent). Artinya terdapat

pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Budaya Organisasi (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.9.2 Uji F

Ghozali (dalam Muhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan (X1), Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.9.3 Uji Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$) Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Prabumulih Bara Kota Prabumulih

Kota Administratif Prabumulih yang dulunya merupakan bagian dari Kabupaten Muara Enim, semula terdiri dari Kecamatan Prabumulih Barat dengan 6 Kelurahan 1 Desa dan Kecamatan Prabumulih Timur dengan 6 Kelurahan 1 Desa. Menurut situs Web yang dikelola oleh Pemerintah kota Prabumulih yaitu [http://www.Kota Prabumulih.go.id](http://www.KotaPrabumulih.go.id), Kota Prabumulih dinaikan statusnya menjadi Kota administratif berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1982, yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri AdInterin Bapak Soedarmono, SH Pada tanggal 10 Februari 1983 dengan luas wilayah 21.953.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2001 tanggal 27 April 2001 tentang Pembentukan 2 (Dua) Kecamatan baru yaitu Kecamatan Cambai meliputi 7 (Tujuh) Desa Dan Kecamatan Rambang Kapak Tengah meliputi 5 (Lima) Desa masuk Dalam Wilayah Kota Administratif Prabumulih. Sehingga Wilaya Administratif Pmerintahan Kota Prabumulih bertambah menjadi 4 (empat) Kecamatan, 12 (Dua Belas) Kelurahan Dan 14 (Empat Belas) Desa Berdasarka Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tanggal 21 Juni 2001 tentang Pembentukan Kota Prabumulih, yang meningkatkan statusnya menjadi Pemerintah Kota Prabumulih.

Kecamatan Prabumulih Barat adalah salah satu Kecamatan yang berada diwilayah Kota Prabumulih yang mencakup 1 (Satu) Desa dan 6 (Enam) Kelurahan didalamnya, dengan luas 6.134.00 ha dan jumlah Penduduk 28.644 jiwa dengan total Kepala Keluarga 7876, 32 Rt dan 99 Rw.

Secara geografi Kecamatan Prabumulih Barat berbatasan dengan, Sebelah Utara dengan Kecamatan Prabumulih Utara dan Kabupaten Pali, sebelah Selatan dengan Kecamatan Prabumulih Selatan, sebelah Timur dengan Kecamatan Prabumulih Timur dan Prabumulih Utara, dan sebelah Barat dengan Kabupaten Muara Enim.

Desa yang termasuk dalam wilayah Alternatif Kecamatan Prabumulih Barat adalah Desa Tanjung Telang, sedangkan Kelurahananya adalah kelurahan Muntang Tapus kelurahan Prabumulih Kelurahan Patih Galung, Kelurahan Gunung Kemala, Kelurahan Payuputat, dan kelurahan Tebing Tanah Putih.

4.1.2 Lokasi

Kantor Camat Prabumulih Barat berlokasi di Jalan Jendral Sudirirman No. 05 Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.1.3 Visi dan Misi Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Visi

Terwujudnya Kecamatan Prabumulih Barat yang prima dalam pelayanan pada Masyarakat.

Misi

1. Meningkatkan partisipasi dan swadaya gotong-royong masyarakat dalam pembangunan

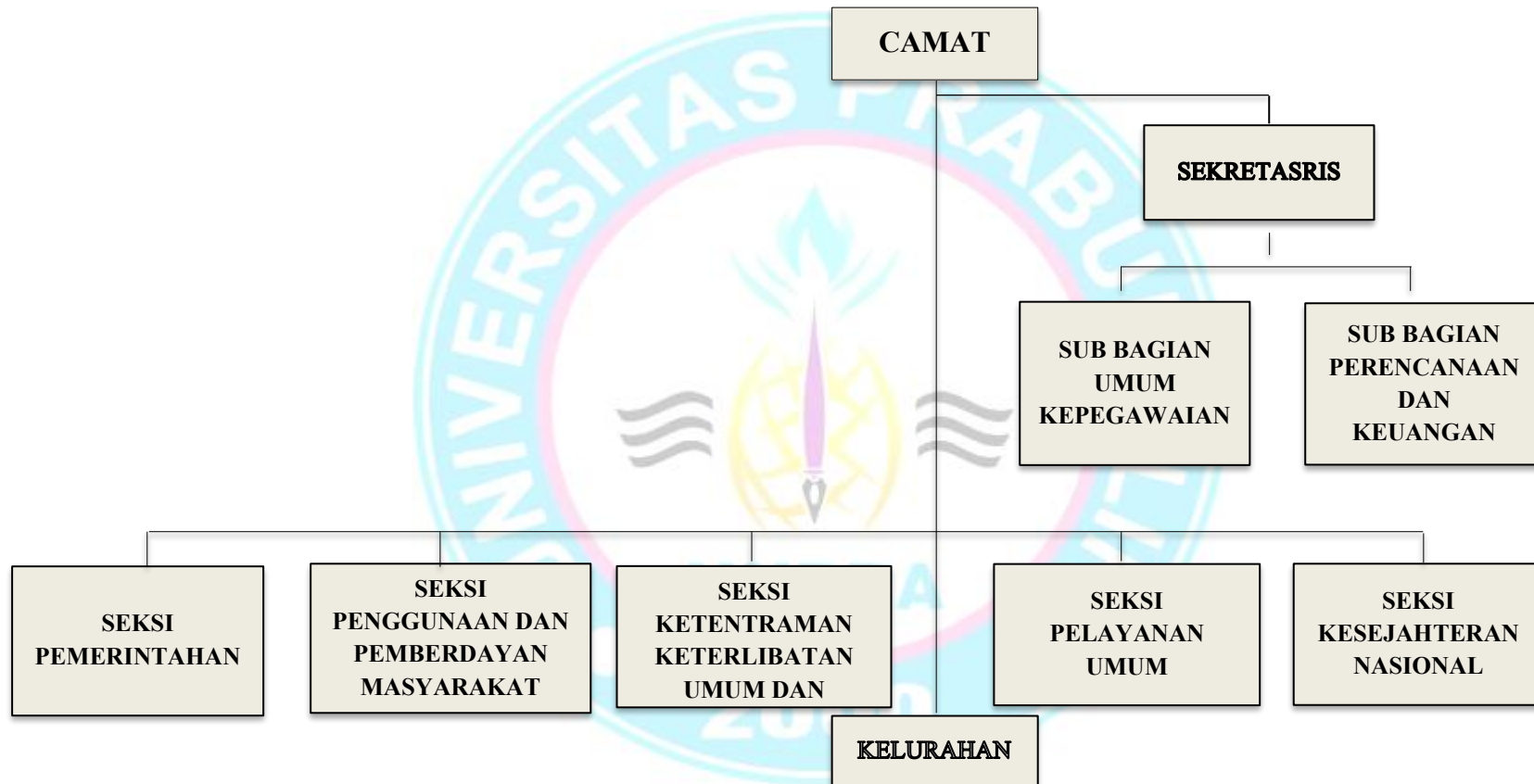
2. Meningkatkan mutu pelayanan masyarakat dan playanan masyarakat dan kualitas Sumber Daya Manusia aparat Kecamatan Prabumulih Barat.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih Tahun 2025 adalah sebagai berikut.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih



Sumber: Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih Tahun 2025

4.1.5 Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan

1. Camat

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi Perusahaan tidak akan sama, maka dari itu penulis akan membahas wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi yaitu:

- 1) Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat.
- 2) Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintah, yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintah dan menyelenggarakan tugas umum Pemerintah yang menjadi Kewenangan Daerah.
- 3) Dalam melaksanakan tugas Camat sebagaimana dimaksud Ayat 2 (dua) menyelenggarakan fungsi
 - a) Penyelenggaraan urusan Pemerintah.
 - b) Pengkoordinasian kegiatan pembangunan dan pemerdayaan masyarakat.
 - c) Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman, ketertiban umum dan linmas.
 - d) Pengkoordinasianeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
 - e) Pengkoordinasian penyelenggaraan kesejahteraan sosial
 - f) Pengkoordinasian penerapan dan penegakan perda dari peneraturan Walikota.
 - g) Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan yang dilakukan oleh peringkat Daerah d tingkat Kecamatan.

- h) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan Desa dan Kelurahan.
- i) Pelaksanaan urusan Pemerintah menjadi kewenangan Kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah Kota yang ada di Kecamatan.
- j) Pelaksanaan tugas lain yang di Perintahkan peraturan perundang-undangan.
- k) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- l) Pelaksanaa kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian perangkat Daerah lainnya di Wilyah.
- m) Pelaksanaan kordinasi dengan perangkat daerah, DPRD, Pemerintah, Provinsi dan Instansi terkait di bidang pengelolaan kesekretariatan Kecamatan.
- n) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

- 1) Sekreteris Kecamatan dipimpin oleh Sekretaris
- 2) Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat, merencanakan, mengatur, kegiatan pelayanan dan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumah tanggaan, informasi kehumasan dan ketatausahaan dan melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku serta Sekretaris Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

3) Sekretariat Kecamatan membawahi:

- a) Subbagian Umum dan kepegawaian
- b) Subbagian Perencanaan dan Keuangan

3. Subbagian Umum Kepegawaian

- 1) Subbagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala subbagian.
- 2) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Camat, teknis operasional di bidang umum dan kepegawaian, merencanakan, melaksanakan, memproses, mengevaluasi dan administrasi umum, informasi kehumasan dan kepegawaian di lingkungan Kecamatan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas Kepala Subagian Umum dan kepegawaian sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi
 - a) Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum, informasi kehumasan, kerumah tanggan. Kepegawaian, dan ketatausahaan Kecamatan:
 - b) Penyusunan penerimaan, pendistribusian, dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengolahan dokumentasi serta kearsipan Kecamatan;
 - c) Penyusunan pembuatan dan pengadaan naskah dinas.
 - d) Penyusunan pengolahan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada sub unit kerja di lingkungan Kecamatan.
 - e) Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan Dinas, pelayanan keprotokolan dan penyelenggaraan rapat-rapat Dinas:

- f) Penyusunan informasi dan pelayanan hubungan masyarakat, pengurusan Kerumahtanggan, keamanan dan ketenihan Kantor.
- g) Penyusunan pemeliharaan dan perawatan serta pengelolaan lingkungan Kantor, gedung Kantor, kendaraan Dinas, dan aset Kecamatan lainnya
- h) Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan sarana dan prasarana pengadaan, penyimpanan, pendistribusian dan inventarisasi perlengkapan kantor.
- i) Penyusunan bahan petataan kelembagaan dan ketatalaksanaan pelaksanaan tugas Kecamatan.
- j) Penyusunan pengelolaan perpustakaan dan pendokumentasian peraturan perundangan undangan.
- k) Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pemeliharaan data serta dokumentasi kepegawaian.
- l) Penyusunan dan penyiapan rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai.
- m) Penyusunan dan penyiapan bahan administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, gaji berkala, pension dan pemberian kenaikan pangkat, gaji berkala, pension dan pemberian penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai.
- n) Penyusunan dan penyiapan pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan structural, teknis dan fungsional, ujian dinas.
- o) Pelaksanaan fasilitasi pembinaan umum kepegawaian dan pengembangan karir serta disiplin pegawai.

- p) Penyusunan dan penyiapan pengurusan administratif perslun dan cari Pegawai.
- q) Pengkoordinasian penyusunan administratif DP-3, DUK, sumpah pegawai.
- r) Penyusunan koordinasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian dengan sub unit kerja lain di lingkungan Kecamatan.
- s) Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- t) Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

- 1) Subbagian perencanaan dan keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian.
- 2) Kepala perencanaan dan keuangan mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas Sekretaris Camat, Teknis Operasional di bidang perencanaan dan keuangan, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas koordinasi, penyusunan rencana dan program kerja kecamatan, pengelola administrasi keuangan dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan Kecamatan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi:
 - a) Penyusunan rencana kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan program kerja Kecamatan.
 - b) Penyusunan rencana operasional dan pengkoordinasi kegiatan program kerja kecamatan

- c) Penyusunan rencana dan program kegiatan Perangkat Daerah lainnya di Wilayah Kecamatan
- d) Penyusunan rencana kegiatan Pemerintahan melalui proses musyawarals perencanaan pembangunan.
- e) Penyusunan rencana strategis kecamatan.
- f) Penyusunan rancangan peraturan penunjang pelaksanaan tugas.
- g) Penyusunan monitoring dan evaluasi serta pelaporan tugas.
- h) Penyusunan pembinaan dan pengendalian kegiatan dan program yang dilaksanakan perangkat daerah di Kecamatan.
- i) Penyusunan fasilitasi dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan perimbangan keuangan daerah dalam pelaksanaan Pemerintahan.
- j) Penyusunan rencana dan program kerja operational kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan Kecamatan dan pelaksanaan pengumpul bahan anggaran Kecamatan.
- k) Penyusunan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan serta pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tunjangan.
- l) Penyusunan perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan dan pelaksanaan penatausahaan pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan.

- m) Penyusunan administrasi keuangan dan penyiapan bahan pembinaan administrasi akuntansi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan.
- n) Penyusunan penyiapan bahan pertanggung jawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Kecamatan dan peladossu penyiapan bahan pertanggung jawaburi pengelolaan keuangan kecamatan.
- o) Pengerjaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas fungsinya.
- p) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan
- q) Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas camat dalam menyiapkan bahan rumusan kebijakan dan penyelenggaraan pemerintahan, teknis operasional penyelenggaraan pemerintahan, teknis operasional dibidang Pemerintahan di Kecamatan, memproses, menyusun, melakukan kegiatan pelayanan Pemerintahan Kecamatan yang meliputi pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik, Kependudukan, hukum dan perundang-undangan, pertanahan, fasilitasi pemerintahan desa/kelurahan serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku

- 1) Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pemerintahan sebagaimana di maksud ayat (2) melaksanakan fungsi

- a) Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan.
- b) Penyusunan pelayanan penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan;
- c) Penyusunan penetapan penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi pemberian, rekomendasi serta koordinasi pelaksanaan pengumpulan data di bidang pengembangan otonomi daerah, politik dalam negeri dan administrasi publik serta kependudukan;
- d) Pelaksanaan pengusulan pernekaran/pemecahan dan penghapusan desa/kelurahan dan kecamatan.
- e) Pelaksanaan pembinaan, pengendalian serta pengawasan bidang administrasi pemerintahan kependudukan dan pertanahan.
- f) Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan serta penganalisaan data bidang administrasi pemerintah, kependudukan dan pertanahan.
- g) Pelaksanaan inventarisasi permasalahan-permasalahan dan penyiapan bahan petunjuk pemecahan.
- h) Pelaksanaan fasilitasi kebijakan daerah bidang administrasi pemerintah, kependudukan dan pertanahan.
- i) Pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap administrasi pemerintahan Kecamatan dan kelurahan/desa.
- j) Penyusunan fasilitas dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan hukum dan perundang-perundang kebijakan. Teknis, pedoman, dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang pemerintahan.

- k) Penyusunan fasilitas dan pembinaan pengkoordinasian pengumpulan data yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan serta bantuan desa/kelurahan.
- l) Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
- m) Penyusunan koordinasi pelaksanaan pemerintahan kecamatan dengan instansi terkait lainnya.
- n) Pekerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

- 1) Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- 2) Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas camat, teknis operasional di bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di kecamatan, memproses, menyusun, rumusan kebijakan dan melakukan kegiatan dalam bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- 3) Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi:
 - a) Penyusunan rencana program dan kegiatan pelayanan pemberdayaan masyarakat.
 - b) Penyusunan program dan pembinaan usaha ekonomi masyarakat:

- c) Pelaksanaan mendorong partisipasi masyarakat ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan.
- d) Penyusunan fasilitas pembinaan dan pengkoordinasian di bidang keluarga berencana dan pembangunan.
- e) Penyusunan fasilitas pembinaan dan pengkoordinasian pemberian perijinan di bidang lembaga keagamaan dan sosial.
- f) Pelaksanaan koordinasi perencanaan dan pembangunan di wilayah Kecamatan.
- g) Pengerjaan pengumpulan data yang diperlukan untuk penyusunan perencanaan pembangunan.
- h) Pelaksanaan penyiapan bahan dalam rangka pengentasan kemiskinan.
- i) Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaan tugas UPTD/UPTB dan UPT dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan.
- j) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan.
- k) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja Pemerintah maupun swasta.
- l) Penyusunan koordinasi pengembangan pemberdayaan masyarakat dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.

- m) Pelaksanaan tugas-tugas lain di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan ketentuan undang-undang
- n) Pengerjaan tugas lain yang diberikan alasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Ketenteraman, Ketertiban Umum Dan Linmas

- 1) Seksi Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Linmas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- 2) Kepala Seksi Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Linmas mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas camat, teknis operasional di bidang ketenteraman, ketertiban umum dan linmas di kecamatan, memproses, menyusun melakukan rumusan kegiatan dan tugas camat dalam bidang pelayanan dan pengendalian ketenteraman dan ketertiban umum.
- 3) Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Ketenteraman, Ketertiban Umum dan Linmas sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi,
- 4) Penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengendalian ketenteraman dan ketertiban umum, fasilitasi dan bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Walikota di wilayah Kecamatan.
 - a) Pembinaan pengendalian operasional polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum serta bantuan pelaksanaan operasional penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan/Keputusan Walikota.

- b) Penyusunan fasilitasi dan pembinaan satuan perlindungan masyarakat melalui kesiagaan dan penanggulangan bencana serta peningkatan sumber daya manusia satuan perlindungan masyarakat.
- c) Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah yang tugas dan fungsinya di bidang penerapan peraturan perundang-undangan,
- d) Penyusunan fasilitasi dan koordimasi teknis pelaksanaan operasional pelanggaran Peraturan Daerah dengan Instansi terkait,
- e) Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian ketenteraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- f) Pengkoordinasian dan pembinaan pengendalian ketenteraman dan ketertiban umum, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat dengan instansi terkait.
- g) Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas:
- h) Penyusunan koordinasi ketenteraman dan ketertiban umum dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
- i) Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8. Seksi Pelayanan Umum

- 1) Seksi Pelayanan Umum Dipimpin oleh seorang Kepala Seksi.
- 2) Kepala Seksi Pelayanan umum mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas camat, teknis operasional dan pelayanan administrasi terpadu kecamatan atau dalam bentuk pelayanan lain dalam rangka penyelenggaraan pelayanan

umum, serta memproses, wenyusun, melakukan rumusan kegiatan dan tugas camat bidang pelayanan umum sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku

3) Dalam melaksanakan tugas Kepala Seksi Pelayanan Umum sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi.

- a) Penyusunan rencana dan program pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan umum.
- b) Perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan.
- c) Pelaksanaan percepatan pencapaian Standar Pelayanan (SP), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) di Kecamatan.
- d) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan umum di kecamatan.
- e) Pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan umum di Kecamatan.
- f) Pelaksanaan sebagian kewenangan dalam pemberian rekomendasi, koordinasi pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan terhadap urusan pemerintah di bidang pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum dan penatuaan, perumahan rakyat, dan kawasan pemukiman, sosial dan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- g) Penyusunan koordinasi teknis operasional pelaksanaannya UPTOAUPTIA dan UPT dalam pengendalian pelayanan umum di wilayah kecamatan.
- h) Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

- i) Penyusunan Koordinasi pelayanan umsan dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.
- j) Pengerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi Kesejahteraan Sosial

- 1) Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Sekai.
- 2) Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas mengerjakan sebagian tugas camat, teknis operasional dan perumusan kebijakan bidang kesejahteraan sosial, serta memproses, menyusun, melakukan rumusan kegiatan tugas camat dalam bidang kesejahteraan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- 3) Dalam melaksanakan tugas kepala Seksi Kesejahteraan Sosial sebagaimana dimaksud ayat (2) melaksanakan fungsi:
 - a) Penyusunan rencana dan program pelaksanaan kegiatan di bichung kesejahteraan sosial.
 - b) Pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang ketenagakerjaan.
 - c) Fasilitasi pemberian rekomendasi di bidang kesejahteraan sosial.
 - d) Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan di bidang kesejahteraan sosial.
 - e) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan kesejahteraan sosial di Kecamatan.
 - f) Penyusunan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.
 - g) Penyusunan koordinasi kesejahteraan sosial dengan sub unit kerja lain di lingkungan kecamatan.

- h) Pekerjaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10. Kelurahan

- 1) Kelurahan merupakan Perangkat Daerah yang dipimpin oleh Seorang Lurah, yang mempunyai wilayah kerja tertentu.
- 2) Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat.
- 3) Kelurahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Walikota.
- 4) Untuk menyelenggarakan tugas tersebut pada Pasal 8. Kelurahan mempunyai fungsi:
 - a) Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintahan dari Kecamatan;
 - b) Pelayanan penyelenggaraan Pemerintahan Kelurahan,
 - c) Pengelolaan Tata Usaha Kelurahan,
- 5) Susunan Organisasi Kelurahan terdiri dari
 - a) Lurah
 - b) Seketaris Kelurahan
 - c) Seksi Pemerintahan
 - d) Seksi Ekonomi dan Pembangunan
 - e) Seksi Kesejahteraan Rakyat

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Maka peneliti melakukan penyebaran Kuesioner pada 44 orang responden yang menjadi sampel pada penelitian ini, dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: Usia, Jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi 44 responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan , usia responden dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30	6	13,64%
2	31-40	18	40,91%
3	41-50	17	38,64%
4	51-60	3	6,82%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah kuesioner tahun 2025

Berdasarkan dari usia responden dengan usia berada di rata-rata 20-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 13,64%, responden dengan 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 40,91%, responden dengan 40-50 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 38,64%, responden dengan 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6,82% hal ini

menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan usia yang lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proposi pengetahuan jenis kelamin pria dan wanita, besarnya tingkat promosi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

N0	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	17	38,64%
2	Perempuan	27	61,36%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan,. dari hasil kuesioner yang di sebarakan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi Oleh laki-laki sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 38,64% dan responden perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase 61,36%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka, diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada Kantor Camat Prabumulih Barat kota Prabumulih, Pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Persentase
1	SMA/SMK	15	36,36%
2	D2	1	02,27%
3	D3	5	11,36%
4	S1	18	41,00%
5	S2	4	09,01%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang dimiliki pada tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang dengan persentase 36,36%, D2 sebanyak 1 orang dengan persentase 02,27%, sedangkan D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 11,36%, S1 Sebanyak 18 Orang dengan Persentase 41,00%, dan S2 4 orang dengan persentase 09,01%. dari urutan diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan pendidikan akhir di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih yaitu S1 sebanyak 18 orang 41,00%.

4.2.4 Karasteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa lama bekerja responden di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih, terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karasteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 10 Tahun	9	22,73%
2	10- 20 tahun	28	63,64%
3	> 20 tahun	6	13,64%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data yang dikelolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja <10 tahun sebanyak 1 orang 22,73%, responden yang bekerja 10-20 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 63,64%, sedangkan responden yang bekerja >20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 13,63%. dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan lama bekerja di Kantor Camat Barat Prabumulih Barat Kota Prabumulih adalah 10-20 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 63,64%.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian, khususnya variable-variable penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1.00. rentang tersebut akan digunakan

sebagai dasar menggunakan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka interval dari kriteria penilaian sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju

2. 1,81-2,60 = Tidak Setuju

3. 2,61-3,40 = Netral

4. 3,41-4,20 = Setuju

5. 4,21-5,00 = Sangat Setuju

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 44 responden terhadap Variabel Disiplin kerja di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih, maka diberikan 1 pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1) n-44

Disiplin Kerja X1	Frekuensi										Jumlah		X
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	5	25	39	156	0	0	0	0	0	0	44	181	4,11
Pertanyaan 2	8	40	36	144	0	0	0	0	0	0	44	184	4,18
Pertanyaan 3	5	25	39	156	0	0	0	0	0	0	44	181	4,11
Pertanyaan 4	10	50	33	132	1	3	0	0	0	0	44	185	4,2
Pertanyaan 5	8	40	35	140	1	3	0	0	0	0	44	183	4,15
Pertanyaan 6	5	25	39	156	0	0	0	0	0	0	44	181	4,11
Pertanyaan 7	6	35	36	144	2	6	0	0	0	0	44	185	4,2
Pertanyaan 8	4	20	38	152	2	6	0	0	0	0	44	178	4,04
Pertanyaan 9	3	15	39	156	2	6	0	0	0	0	44	177	4,02
Pertanyaan 10	6	36	34	136	3	6	1	2	0	0	44	180	4,09
Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja													4,12

Sumber :Data Diolah 2025

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin kerja yaitu adalah sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada Kantor Camat Prabumulih Barat sangat baik. Pada variable disiplin kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada pertanyaan nomor dua dengan nilai 4,18. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat dari pertanyaan nomor Sembilan dengan nilai rata-rata 4,02.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (x2)

Untuk mengetahui penilaian 44 responden terhadap variable budaya organisasi di Kantor Camat Prabumulih Barat, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dngan budaya organisasi. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi X2	Frekuensi										Jumlah		X
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	5	25	37	148	1	3	1	2	0	0	44	178	4,04
Pertanyaan 2	4	20	38	152	2	6	0	0	0	0	44	178	4,04
Pertanyaan 3	4	20	38	152	2	6	0	0	0	0	44	178	4,04
Pertanyaan 4	2	10	41	164	1	3	0	0	0	0	44	177	4,02
Pertanyaan 5	4	20	39	156	1	3	0	0	0	0	44	179	4,06
Pertanyaan 6	10	50	27	108	3	6	3	6	1	1	44	174	3,95
Pertanyaan 7	5	25	33	132	5	15	1	2	0	0	44	173	3,93
Pertanyaan 8	5	25	39	156	0	0	0	0	0	0	44	181	4,11
Pertanyaan 9	5	25	35	140	4	12	0	0	0	0	44	177	4,02
Pertanyaan 10	11	55	29	116	2	6	1	2	1	1	44	180	4,09
													4,03
Nilai Rata-Rata Variaber Budaya Organisasi													

Sumber: Data Diolah SPSS 26 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,03. hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih Baik. Pada variabel budaya organisasi, nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada pertanyaan nomor tujuh dengan nilai rata-rata 4,11. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada pertanyaan nomor delapan dengan nilai rata-rata sebesar 3,93.

4.3.3 tanggapan Responden Terhadap kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 44 responden terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Maka diberikan 0 pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai (Y) n=44

Kinerja Pegawai Y	Frekuensi										Jumlah		X
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	6	30	38	152	0	0	0	0	0	0	44	182	4,13
Pertanyaan 2	12	60	24	96	5	15	2	4	1	1	44	176	4.00
Pertanyaan 3	10	50	33	132	1	3	0	0	0	0	44	185	4,2
Pertanyaan 4	11	55	26	104	3	9	3	6	3	3	44	177	4,02
Pertanyaan 5	9	45	34	136	1	3	0	0	0	0	44	184	4,18
Pertanyaan 6	5	25	37	148	1	3	0	0	1	1	44	177	4,02
Pertanyaan 7	7	35	36	144	1	3	0	0	0	0	44	182	4,13
Pertanyaan 8	9	45	34	136	1	3	0	0	0	0	44	184	4,18
Pertanyaan 9	11	55	32	128	1	3	0	0	0	0	44	186	4.22
Pertanyaan 10	7	35	36	144	1	3	0	0	0	0	44	182	4,13
Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai													4,12

Sumber: data yang diolah 2025

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai total rata-ratatanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 4,12 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor camat Prabumulih Barat kota Prabumulih baik. Pada variabel kinerja pegawai nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pertanyaan nomor sembilan dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Sedangkan nilai rata-rata terendah dapat dilihat pada pertanyaan nomor dua dngan nilai rata-rata sebesar 4.00.

4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa suatu instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan suatu pengujian data yaitu menggunakan program *IBM Statitical for froduct and service sulotiom (SPSS)* versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu Disiplin kerja (x1), dan budaya Organisasi (X2), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Darma (2021:7) menjelaskan uji validitas berguna agar bagaimana kecermatan uji terhadap fungsinya. Artinya uji ini untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* $df (n-2) = 44-2=42$, dalam dal hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{tabel} = 0,304$ dan adapun hasil dari uji vliditas pada tabel 4.8, 4.9, 4.10. sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	669	0,304	Valid
X _{1.2}	618	0,304	Valid
X _{1.3}	846	0,304	Valid
X _{1.4}	686	0,304	Valid
X _{1.5}	410	0,304	Valid
X _{1.6}	846	0,304	Valid
X _{1.7}	759	0,304	Valid
X _{1.8}	687	0,304	Valid
X _{1.9}	444	0,304	Valid
X _{1.10}	430	0,304	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 26 2025

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel disiplin kerja (X1). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,304. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	510	0,304	Valid
X _{2.2}	661	0,304	Valid
X _{2.3}	661	0,304	Valid

X _{2.4}	561	0,304	Valid
X _{2.5}	674	0,304	Valid
X _{2.6}	534	0,304	Valid
X _{2.7}	570	0,304	Valid
X _{2.8}	578	0,304	Valid
X _{2.9}	561	0,304	Valid
X _{2.10}	559	0,304	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 26 2025

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X₂). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,304. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	529	0,304	Valid
X _{2.2}	551	0,304	Valid
X _{2.3}	633	0,304	Valid
X _{2.4}	522	0,304	Valid
X _{2.5}	777	0,304	Valid
X _{2.6}	637	0,304	Valid
X _{2.7}	721	0,304	Valid
X _{2.8}	807	0,304	Valid
X _{2.9}	862	0,304	Valid
X _{2.10}	693	0,304	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 26 2025

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel}

sebesar 0,304. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2021:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adakah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,06 maka pertanyaan disebut reliabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11, 4.12, dan 4.13, sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Sumber: DataPrimer Diolah SPSS 26 Tahun 2025

Tabel 4.11 dari diolahnya data diatas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karna nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,06 hal ini dpat dilihat, karna variabel Disiplin kerja sebesar 0,818 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2025

Tabel 4.12 dari diolahnya data diatas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karna nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,06 hal ini dpat dilihat, karna variabel Budaya Organisasi sebesar 0,722 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 20

Tabel 4.12 dari diolahnya data diatas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karna nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,06 hal ini dpat dilihat, karna variabel Budaya Organisasi sebesar 0,819 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang digunakan kolmogorov-smirnov test. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal, dan jika apabila sebaliknya nilai $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80600423
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.062
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

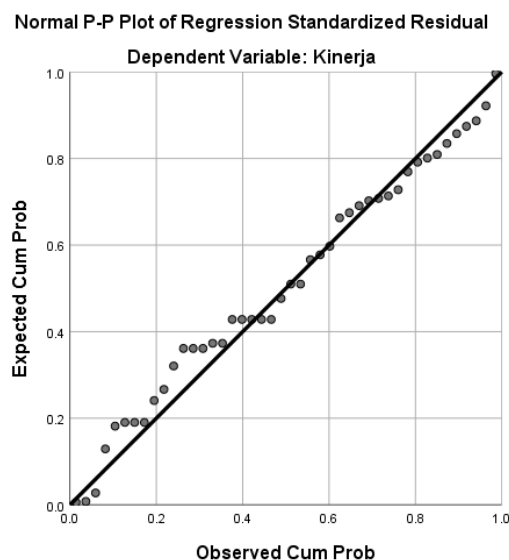
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa hasil Uji Normalitas nilai signifikan nya $0,200 > 0,05$ maka dapat disimplkan bahwa nilai residual

berdistribusi normal. Distribusi normal akan berbentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.



Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 26 2025

Gambar 4.2 Hasil Uji Norma IP – Plot

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Plot of Regression Standardizes Residual*. Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan terdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data berbentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (idependen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel idependen. Untuk mengetahui supaya ada tidaknya miltikolinearitas didalam regresi makadapat dilihat nilai tolerance dan *varlance inflation factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan dalam ujimultikolinearitas:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjai gejala miltikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Toleranc e	VIF
1 (Constant)	4.084	7.755		.527	.601		
Disiplin	.501	.223	.350	2.253	.030	.644	1.552
Budaya	.409	.196	.324	2.084	.043	.644	1.552

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

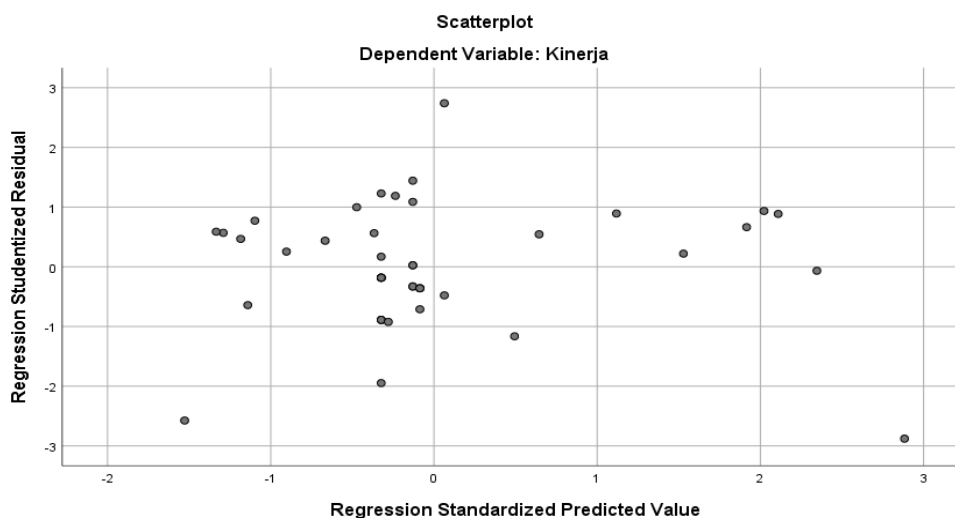
1. Nilai VIF untuk variable Disiplin Kerja (X1) sebesar $1,552 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,644 > 10$ sehingga variabel Disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolinearitas.
2. Nilai VIF untuk variable Budaya Organisasi (X2) sebesar $1,552 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,644 > 10$ sehingga variabel Disiplin kerja dinyatakan tidak

terjadi gejala Multikolinearitas. Bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala Multikolinearitas. Dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model uji regresi yang baik yaitu homokedasitas model yang tidak terjadi heteroskedasitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dalam penelitian ini adalah metode grafik.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID). Adapun hasil pengujian heteroskedasitas menggunakan *SPSS*, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3

Uji Heteroskedasitas

Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedasitas atau tidak yaitu dengan melihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu titik – titik (point-point) yang ada membentuk suatu

pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y atau sumbu vertical maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedasitas. Dan pada gambar 4.3 di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedasitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplinkerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.084	7.755		.601
	x1	.501	.223	.350	.030
	x2	.409	.196	.324	.043

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.16 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4.084 + 0.501 X_1 + 0.409 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta koefisien regresi $b_0 = 4.084$ dengan tanda positif yang merupakan nilai konstanta dimana diartikan bahwa jika variabel-variabel independen yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi diasumsikan dengan nilai konstanta, maka variabel dependen akan naik sebesar 4.084%.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.501 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja (X_1) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,501.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,409 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel budaya organisasi (X_2) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,409.

Dari hasil koefisien berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Adapun tabel uji t dan uji disajikan sebagai berikut:

4.7.1 Uji t

Menurut Sudibjo (2017:99), uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dengan yang diuji, kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variable Y.
2. Jika nilai $\text{sig} \text{ lebih } > 0,05$ atau jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variable Y.
3. Rumus T tabel adalah $t(0/2;n-k) = t(0.05/2;44-3) = 0,025:41 = 2,019$

Tabel 4.17**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.084	7.755		.527	.601
	Disiplin	.501	.223	.350	2.253	.030
	Budaya	.409	.196	.324	2.084	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.253 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.253 > 2.019$), yang artinya ada alasan kuat pada H₁ diterima dan benar bahwa adanya pengaruh komunikasi internal hal ini diperkuat dengan nilai signifikasi ($0,030 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Budaya Organisasi, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X₂ memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.084 dan t_{tabel} 2.019 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.084 > 2.019$). yang artinya ada alasan kuat pada H₂ di terima dan benar bahwa adanya pengaruh budaya organisasi ini

diperkuat dengan nilai signifikan ($0,043 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama sama atau simultan, hasil dari pengujian pengaruh simultan (Uji f).

1. Jika f hitung $< f$ tabel dan signifikansi $> (0.05)$ maka tidak terjadi pengaruh independen terhadap variabel dependen
2. Dan sebaliknya apabila f hitung $> f$ tabel dan signifikansi $< (0.05)$ maka terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
3. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $DF = K-n-1$ ($44-2-1=41$) dan tingkat taraf signifikansi 5% (0.05) maka nilai f tabel sebesar .408 di tunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.592	2	96.296	11.661	.000 ^b
	Residual	338.567	41	8.258		
	Total	531.159	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung $35.958 > F$ tabel .408 dengan nilai positif

dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (XI) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti.

4.8 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Hasil dari pengolahan data yang menggunakan bantuan program SPSS juga menghasilkan output berupa tabel koefisien model summary. Analisis koefisien determinasi ini menghasilkan gambaran seberapa signifikan pengaruh secara simultan variabel indeviden yakni Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih seperti terlihat padatabel 4.19 dibawah ini:

Tabel 4.19
Koesefien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.331	2.87363

a. Predictors: (Constant), Budaya, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari output model summary didapatkan tabel determinasi di atas yang memberikan R Square sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0.363 atau 36,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 63,7% merupakan

pengaruh dari (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, pelatihan dll.

4.9 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih sebagai berikut:

4.9.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja Y berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X1) (disiplin kerja) Sebesar 0,501 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,501 satuan. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,253 > 2,019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Camat Prabumulih barat Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil penelitian koefisien

regresi (X2) (Budaya Organisasi) sebesar 0,409 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,409 satuan variabel budaya organisasi X2 memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.084 > 2.019$ dengan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

4.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji f variabel disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh secara simultan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $11.661 > 3.23$ dengan nilai signifikan $0,043$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih.

Berdasarkan uji dimensi bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lain, pelatihan dll.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan.

1. Pengaruh variable X1 terhadap Y adalah nilai t hitung $2.253 >$ nilai t tabel 2.019 berdasarkan pengaruh independen disiplin kerja (X1) terhadap variabel dependen kinerja (Y) berpengaruh secara positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi, $0.030 < 0.05$, maka H_1 diterima, artinya secara parsial variabel disiplin kerja (X1), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh variable X2 terhadap Y adalah nilai t hitung $2.084 >$ nilai t tabel 2.019 berdasarkan pengaruh independen budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) berpengaruh secara positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi, $0.043 < 0.05$, maka H_1 diterima, artinya secara parsial variabel budaya organisasi (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2), secara simulltan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih, nilai f hitung $11.661 >$ f tabel .408 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor

Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Dan Berdasarkan uji Determinasi bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh (aspek) atau factor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lain, pelatihan dll.

5.2 Saran

Berdasarkan anaisis da kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Sesuai dengan masalah disiplin kerja, kepada Bapak Camat Prabumulih Barat Kota Prabumulih agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas pegawai yang memiliki disiplin kerja dan kinerja yang baik, sehingga dapat memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerjanya, dan agar tetap memperhatikan kedisiplinan dan kinerja serta menjaga kerjasama yang baik antar pegawai.
2. Sesuai dengan masalah budaya organisasi, Pemimpin hendaknya agar menekankan pada budaya organisasi yang sebelumnya sudah ditetapkan menjadi pedoman, serta senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang relavan dengan penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian ini, baik dari menambah variabel penelitian maupun metode-metode penelitian yang digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K., & Sarpan, S. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor*. Jurnal Manajemen, 11(1), 119-129.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Syntax Admiration, 4(1), 117-124.
- Amalia, D., & Ananda, R. *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja: Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Organizational Culture, Work Discipline, And Work Spirit: Does It Affect Employee Performance. Jurnal Manajemen dan Perbankan, 6(3).
- Azzahra, V. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aswi Perkasa*.
- Cahyadi, C. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang*. emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(1), 60-73.
- Damanik, E. M. (2023). *Sistem Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mitsi Citra Mandiri Medan*. Skalandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi, 3(1), 77-82.
- Desain, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri*. Jurnal Darma Agung, 27(2), 1063-1071.
- Enjellina, E., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020) *Pengaruh kinerja Dan komitmen Terhadap Budaya Organisasi PT Sumber Lautan Rezeki Jurnal Bisnis Kolega*.
- Fane, S. M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Revani Putra Pratama Palembang*. Jurnal Manajemen, 10(1), 86-102.
- Maryadi, Y., & Misran, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang*. Ekombis Riview: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 545-558.

- Maulida, Z., & Fahada Elvina, N. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Masmmedia Buana Pustaka Cabang ACEH Zenitha*. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 14(1).
- Najarudin, N., & Susanto, N. (2024). *Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Ess Jay Jakarta Barat*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 498-509.
- Puspitaningrum, N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri*. *Akuntansi*, 1(3), 51-74.
- Sari, T. D., & Sudarso, E. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta*. *Jurnal konsisten*, 1(3), 571-583.
- Veronica, R. D., & Rika, M. (2022). *Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45-59.
- Yuwono, B., & Permana, A. G. (2023). *Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok*. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 54-61.

Lampiran 1 Kuesioner

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KOTA
PRABUMULIH BARAT**

Berikan penilaian anda berdasarkan pengalaman anda, gunakan skala berikut untuk memberikan penilaian.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Berikan tanda silang pada bagian ini

1. Nama:

2. Usia

A. 20-30

B. 31-40

C. 41-50

D. 51-60

E. > 60

3. Jenis kelamin

A. Laki-laki

B. Perempuan

4. Pendidikan terakhir

A. SMA/SMK

B. D1

C. D3

D. S1/S2/S3

5. Lama bekerja

A. <10 Tahun

B. 10-20 Tahun

C. >20 Tahun

BERIKAN TANDA CENTANG DIBAWAH INI

Kuisiener Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah di tetapkan.					
2	Saya selalu mengisi daftar hadir (absen) setiap masuk dan pulang kerja.					
3	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan.					
4	Saya selalu mengikuti prosedur hadir ketika berhalanan masuk.					
5	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
6	Saya selalu bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentkan..					
8	Saya mnggnakan peralatan kerja sesuai dengan petunjuk penggunaan.					
9	Saya selalu memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum menyerahkannya.					
10	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kerja untuk menghindari kerusakan.					

Kuisiener Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu berusaha berkata jujur dalam setiap situasi di temppat kerja.					
2	Saya tidak pernah melakukan tindakan yang bertentangan dengan etika kantor, meskipun tida ada yang mengawasi.					
3	Saya selalu berusaha untuk bertindak sesuai dengan etika dan norma yang berlaku di organisasi					

4	Saya selalu berusaha dengan menerapkan standar kerja yang sama dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
5	Saya menjagakomitmen terhadap nilai dan aturan dalam setiap keputusan yang saya buat.					
6	Saya selaalu menjaga sikap sopan da mengharga rekan kerja serta atasan.					
7	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampila dan kopetensi saya dalam pekerjaan.					
8	Saya dapat memisahkan urusan pribadi dengan kerjaan agar tetap fokus dan produktif.					
9	SSaya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tengat waktu yang telah di tentukan.					
10	Saya bersedia menerima konsekuensi dari setap keputusan atau tindakan yang saya ambil dalam pekerjaan.					

Kuisiener Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaanya.					
2	Pegawai cepat dalam menguasai tugas-tugas baru.					
3	Pegawai memberikan pelayanan dengan ramah dan sopan.					
4	Pegawai mampu menyelesaikan perkerjaan dengan standar mutu yang ditetapkan.					
5	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6	Pegawai bersedia menaggung resiko dari pekerjaan yang dilakuan.					
7	Pegawai dating ke kantor tepat waktu.					
8	Pegawai mematuhi peraturan dan prosedur kerja yag berlaku.					
9	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik sesame rekan kerja.					
10	Pegawai mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target.					

Disiplin Kerja (X1)

[illegible]

Responden	Budaya Organisasi (x2)										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
31	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	37
32	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	35
33	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
37	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	35
38	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	43
40	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	37
41	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
42	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	45
43	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	43
44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	37

Responden	Kinerja Y										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
14	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	42
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	41
22	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	45
23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
26	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	44
27	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
35	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	35
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
37	4	3	3	5	3	1	3	3	3	3	31
38	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
39	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
40	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37
41	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
43	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43

Lampiran 2 Hasil SPSS

1. UJI VALIDITAS

Disiplin Kerja(X1)

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	disiplin
VAR00001	Pearson Correlation	1	.203	.774**	.467**	.373*	.549**	.438**	.151	.402**	.117	.669**
	Sig. (2-tailed)		.187	.000	.001	.013	.000	.003	.328	.007	.450	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00002	Pearson Correlation	.203	1	.388**	.305*	.380*	.388**	.321*	.424**	.319*	.197	.618**
	Sig. (2-tailed)	.187		.009	.044	.011	.009	.033	.004	.035	.199	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00003	Pearson Correlation	.774**	.388**	1	.467**	.373*	.774**	.609**	.542**	.402**	.249	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.001	.013	.000	.000	.000	.007	.103	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00004	Pearson Correlation	.467**	.305*	.467**	1	.302*	.467**	.380*	.352*	.414**	.165	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.044	.001		.046	.001	.011	.019	.005	.285	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00005	Pearson Correlation	.373*	.380*	.373*	.302*	1	.373*	.176	-.047	-.185	-.115	.410**
	Sig. (2-tailed)	.013	.011	.013	.046		.013	.254	.764	.229	.459	.006
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00006	Pearson Correlation	.549**	.388**	.774**	.467**	.373*	1	.781**	.737**	.189	.249	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.001	.013		.000	.000	.220	.103	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00007	Pearson Correlation	.438**	.321*	.609**	.380*	.176	.781**	1	.717**	.147	.292	.759**
	Sig. (2-tailed)	.003	.033	.000	.011	.254	.000		.000	.339	.054	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00008	Pearson Correlation	.151	.424**	.542**	.352*	-.047	.737**	.717**	1	.360*	.223	.687**
	Sig. (2-tailed)	.328	.004	.000	.019	.764	.000	.000		.016	.145	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00009	Pearson Correlation	.402**	.319*	.402**	.414**	-.185	.189	.147	.360*	1	-.003	.444**
	Sig. (2-tailed)	.007	.035	.007	.005	.229	.220	.339	.016		.985	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00010	Pearson Correlation	.117	.197	.249	.165	-.115	.249	.292	.223	-.003	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.450	.199	.103	.285	.459	.103	.054	.145	.985		.004
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
disiplin	Pearson Correlation	.669**	.618**	.846**	.686**	.410**	.846**	.759**	.687**	.444**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.003	.004	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Budaya Organisasi(X2)

Correlations												
		VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	budaya
VAR00012	Pearson	1	.511**	.511**	.176	.125	.223	.178	.268	.101	.051	.510**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.254	.418	.145	.247	.079	.513	.741	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00013	Pearson	.511**	1	.662**	.466**	.538**	.218	.231	.346*	.406**	.066	.661**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.154	.132	.021	.006	.668	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00014	Pearson	.511**	.662**	1	.704**	.538**	.148	.120	.346*	.268	.229	.661**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000			.000	.000	.339	.437	.021	.078	.135	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00015	Pearson	.176	.466**	.704**	1	.776**	.005	.318*	.244	.382*	.104	.561**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.254	.001	.000		.000	.977	.036	.110	.010	.501	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00016	Pearson	.125	.538**	.538**	.776**	1	.089	.384*	.577**	.447**	.246	.674**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.418	.000	.000	.000		.565	.010	.000	.002	.108	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00017	Pearson	.223	.218	.148	.005	.089	1	.134	.182	.117	.176	.534**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.145	.154	.339	.977	.565		.386	.238	.449	.254	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00018	Pearson	.178	.231	.120	.318*	.384*	.134	1	.156	.273	.380*	.570**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.247	.132	.437	.036	.010	.386		.311	.073	.011	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00019	Pearson	.268	.346*	.346*	.244	.577**	.182	.156	1	.458**	.239	.578**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.079	.021	.021	.110	.000	.238	.311		.002	.118	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00020	Pearson	.101	.406**	.268	.382*	.447**	.117	.273	.458**	1	.192	.561**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.513	.006	.078	.010	.002	.449	.073	.002		.212	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00021	Pearson	.051	.066	.229	.104	.246	.176	.380*	.239	.192	1	.559**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.741	.668	.135	.501	.108	.254	.011	.118	.212		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
budaya	Pearson	.510**	.661**	.661**	.561**	.674**	.534**	.570**	.578**	.561**	.559**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	kinerja
VAR00023	Pearson	1	.377*	.548**	.233	.437**	.098	.358*	.137	.371*	.194	.529**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.128	.003	.527	.017	.377	.013	.208	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00024	Pearson	.377*	1	.170	.174	.411**	.089	.192	.176	.275	.384*	.551**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.012		.270	.259	.006	.567	.212	.253	.071	.010	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00025	Pearson	.548**	.170	1	.179	.267	.495**	.465**	.493**	.631**	.342*	.633**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.270		.245	.080	.001	.001	.001	.000	.023	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00026	Pearson	.233	.174	.179	1	.300*	.001	.198	.358*	.338*	.198	.522**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.128	.259	.245		.048	.995	.198	.017	.025	.198	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00027	Pearson	.437**	.411**	.267	.300*	1	.426**	.627**	.649**	.678**	.627**	.777**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.080	.048		.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00028	Pearson	.098	.089	.495**	.001	.426**	1	.758**	.691**	.644**	.469**	.637**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.527	.567	.001	.995	.004		.000	.000	.000	.001	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00029	Pearson	.358*	.192	.465**	.198	.627**	.758**	1	.627**	.674**	.443**	.741**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.017	.212	.001	.198	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00030	Pearson	.137	.176	.493**	.358*	.649**	.691**	.627**	1	.897**	.627**	.807**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.377	.253	.001	.017	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00031	Pearson	.371*	.275	.631**	.338*	.678**	.644**	.674**	.897**	1	.555**	.862**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.013	.071	.000	.025	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
VAR00032	Pearson	.194	.384*	.342*	.198	.627**	.469**	.443**	.627**	.555**	1	.693**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.208	.010	.023	.198	.000	.001	.003	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
kinerja	Pearson	.529**	.551**	.633**	.522**	.777**	.637**	.741**	.807**	.862**	.693**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Realibilitas

Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Kinerja Pegawai(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

3. Hasil Uji Normalitas

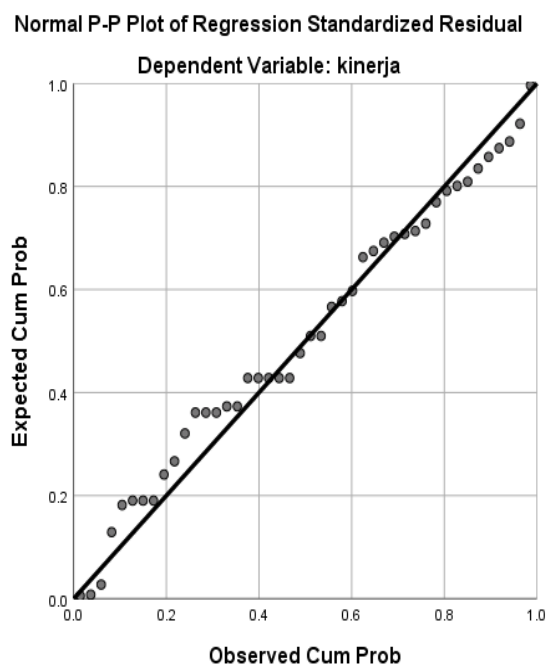
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80600423
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.062
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



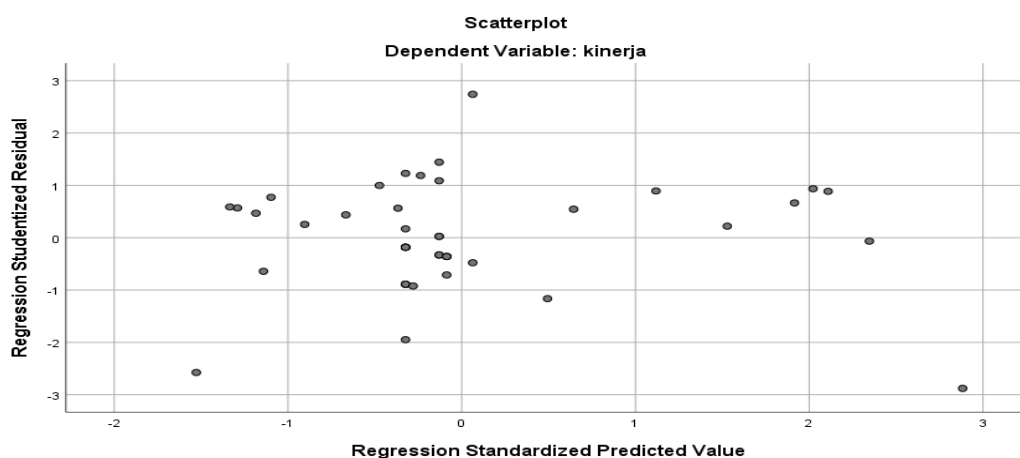
4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.084	7.755		.527	.601		
	disiplin	.501	.223	.350	2.253	.030	.644	1.552
	budaya	.409	.196	.324	2.084	.043	.644	1.552

a. Dependent Variable: kinerja

5. Uji Heterokedstatis



6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.084			.527	.601
	disiplin	.501	.223	.350	2.253	.030
	budaya	.409	.196	.324	2.084	.043

a. Dependent Variable: kinerja

7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.084			.527	.601
	disiplin	.501	.223	.350	2.253	.030
	budaya	.409	.196	.324	2.084	.043

a. Dependent Variable: kinerja

8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.592	2	96.296	11.661	.000 ^b
	Residual	338.567	41	8.258		
	Total	531.159	43			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya, disiplin

9. Hasil Kofisien Determinasi Berganda(R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.331	2.87363

a. Predictors: (Constant), budaya, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
Jl. Jendral Sudirman No. 5 Telp. (0713) 323065

Nomor : 070/288/Kec.Pbm Barat/2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data

Prabumulih, Februari 2025
 Kepada Yth.
 Ketua Prodi Manajemen
 Fakultas Ekonomi & Bisnis

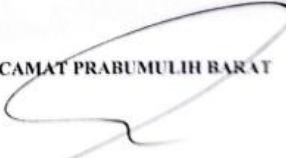
di-
Tempat

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih tanggal 10 Februari 2025 Nomor : 004/MNJ/FEB/UNPRA/11/2025 Perihal : Permohonan untuk Mengadakan Penelitian dan Pengambilan Data Dengan ini kami memberikan izin kepada :

No.	Nama	NIS	Program Studi
1	Arintan Jayanti	2021110026	Manajemen

Untuk dapat melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data dengan mematuhi ketentuan dan kebijakan dari pihak penerima dalam hal ini Kecamatan Prabumulih Barat.

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

CAMAT PRABUMULIH BARAT

EDI SUANTO, SH, M.Si
PEMBINA IV.a
NIP. 19740611 200604 1 006

Lampiran 5 Lembar Bimbingan



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ARINTAN JAYANTI
NIM : 2021110026
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KOTA PRABUMULIH BARAT
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA,S.E,M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
23/10/2024	BAB .I	Revisi: Lebih Pelatung Masalah Rumusan Masalah	Rs	
25/10/24	BAB. I	Revisi BAB. I	Rs	
31/10/24	BAB. I	Acc BAB. I	Rs	
18/11/24	BAB. II	Revisi BAB II	Rs	
20/11/24	BAB. II	Acc BAB II	Rs	
21/11/24	BAB. III	Revisi BAB III	Rs	
22/11/24	BAB. III	Acc BAB. III	Rs	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih


AJABAR, S.IP., M.M
NIDN: 0202057601
KAMPUS

Dosen Pembimbing I


RESI MARINA,S.E,M.Si.
NIDN.0226067702

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ARINTAN JAYANTI
 NIM : 2021110026
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
 PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH
 DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, SE, M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/04/25	BAB. IV	Revisi BAB. IV	Rs.	
14/04/25	BAB. IV	Acc BAB. IV	Rs	
22/04/25	BAB. V	Revisi BAB. V Kesimpulan dan Saran.	Rs	
23/04/25	BAB. V	Acc BAB. V	Rs	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.P., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing I



RESI MARINA, SE, M.Si
 NIDN. 0226067702



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Arlanta Jayanti
 NIM : 2021110026
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
 DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/04/2021	Bab I	- pelajari pedoman penulisan skripsi - perhatikan format penulisan - perhatikan huruf kapital		
18/04/2021	Bab I	- perhatikan penulisan huruf kapital - tambahkan fenomena penelitian		
22/04/2021	Bab I	- perhatikan manfaat penelitian - tambahkan buku referensi - perhatikan huruf kapital - perhatikan penulisan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



KAMPUS

Jl. Pates No. 52 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II



ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.HI
905



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Arintan Jayanti
 NIM : 2021110029
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PRABUMULIH BARAT
 DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/04/2024	Revisi I	Acc.		
12/04/2024	Revisi II	- perhatikan penulisan referensi - rural, ke halaman, - perhatikan tabel penulisan - perhatikan penulisan - perhatikan penulisan		
13/04/2024	Revisi III	- perhatikan penulisan - perhatikan penulisan - perhatikan penulisan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



A. JABBAR, S.IP., M.M
NIDN. 5252057601

Dosen Pembimbing II



ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.HI
NIDN

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 015 Kel. Sukareja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ARINTAN JAYANTI
 NIM : 2021110026
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KOTA PRABUMULIH BARAT
 DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/04/2021	Meds II	- perbaiki pendahuluan - penyempurnaan - pengisian tabel - perbaikan sub bab		
15/04/2021	Bab II	ACC.		
19/04/2021	Bab III	- perbaikan pendahuluan tabel - perbaikan daftar isi. Penyempurnaan		
20/04/2021	Meds III	ACC.		

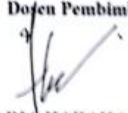
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAH, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing II



ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.HI
NIDN. 0220107905

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ARINTAN JAYANTI
 NIM : 2021110026
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KOTA PRABUMULIH BARAT
 DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/2021 15	Bab IV	- perbaikan tabel 7.1 yang diwarnai - perbaikan huruf capshul per. penulisan daftar pustaka. - tabel 7.1 yang diwarnai		
11/2021 5	Bab IV	Acc.		
16/2021 5	Bab V	perbaikan bab pendahuluan, Typo, Saran.		

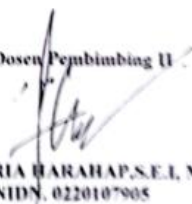
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS
Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : febi@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II



ZAKARIA HARAHAP, S.E.I, M.HI
NIDN. 0220107905



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ARINTAN JAYANTI
 NIM : 2021110026
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KOTA PRABUMULIH BARAT
 DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAP,S.E.I, M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/2025 4	Bab V	Acc		

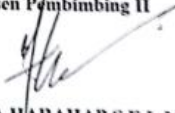
Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
 NIDN. 0202057601

KAMPUS
 Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
 Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>

Dosen Pembimbing II



ZAKARIA HARAHAP,S.E.I, M.HI
 NIDN. 0220107905

Lampiran 6 Lembar Revisi Sempro

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 20..... / 20.....

Nama Mahasiswa : Aprianti Oyaranti
NIM :
Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	penulisan judul harus benar.	<u>Aprianti</u>
2.	penulisan bab lain lagi	<u>Aprianti</u>
3.	daftar isi	<u>Aprianti</u>
4.	daftar pustaka	<u>Aprianti</u>
5.		

Prabumulih,
Penguji Aprianti

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 20..... / 20.....

Nama Mahasiswa :
NIM :
Program Studi :

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	tidak ada halaman pada referensi	<u>Aprianti</u>
2.		
3.		
4.		
5.		

Prabumulih,
Penguji Aprianti

LEMBAR REVISI UJIAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA. 20.24 / 20.25

Nama Mahasiswa : ARINTAN JAYANTI
NIM : 2021110026
Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Revisi proposal skripsi	
2.		
3.		
4.		
5.		

Prabumulih, 19 Des 2024
Penguji


RESI MARINA, M.Si



Lampiran 7 lembar revisi Kompre

LEMBAR REVISI UJIAN KOMPREHENSIF
PROGRAM STUDI AKUNTANSI DAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH TA.2024/2025

Nama Mahasiswa : Arinda Jayanti
 NIM : 2021.11.10026
 Program Studi : Manajemen

No.	Keterangan Revisi	Paraf
1.	Bab I Fenomena, dan Aspek Pegawai.	<u>[Signature]</u>
2.	Bab II Kerangka Pemikiran	<u>[Signature]</u>
3.	Bab III, IV Data Kurang akurat	<u>[Signature]</u>
4.	Daftar pustaka	<u>[Signature]</u>
5.	Lampiran, Data Pengukuran, Daftar wawancara	<u>[Signature]</u>

Prabumulih, 17 Mei 2025
 Penguji [Signature] Acc. tgl. 25/25
25/6
[Signature] Fitri P, S.Kom. M.K.



Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Arintan Jayanti adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Prabumulih, pada tanggal 08 November 2003. Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Mat Siran dan Ibu Leni Murni. Penulis bertempat tinggal di Jalan Sahani, Kelurahan Gunung kemala Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan di TK Paud Terpadu Kelurahan Gunung Kemala pada tahun 2008-2009 dan penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 55 Prabumulih dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus di SMP Negeri 9 Prabumulih pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 5 Prabumulih dengan Jurusan IPS dan lulus pada tahun 2021. Dan pada akhir tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan Perguruan tinggi dan tercatat sebagai Mahasiswa di kampus Universitas Prabumulih dan sekarang resmi menjadi Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Dengan ketekunan, kerja keras dan ikhlas, serta motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PRABUMULIH BARAT KOTA PRABUMULIH "**.

Lembar 9 Dokumentasi

