Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17444-17450
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Tidore Kepulauan

Djanuardi Saputra[1], Muhammad Thahrim[2], Ahmad Yani Abdurrahman[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun
[1]djanuardisaputra25@gmail.com, [2]mthahrim@unkhairac.id, [3]ahmadyani@unkhair.ac.id

Abstrak

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Tidore Kepulauan. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Tidore Kepulauan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh pegawai Bapenda sebanyak 62 orang yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan menggunakan Google Form. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, yang didahului oleh uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 9,306 dan signifikansi 0,000. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 3,538 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 494,602 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,944 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 94,4% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Bapenda Kota Tidore Kepulauan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

1. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi Tematik Nasional Tahun 2025–2029 menempatkan penguatan budaya kerja, disiplin, dan integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu agenda utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Upaya tersebut dilakukan untuk menjawab tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan berkualitas. Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia aparatur menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pencapaian tujuan pembangunan daerah. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah dituntut untuk membangun budaya organisasi yang kuat serta meningkatkan disiplin kerja pegawai agar mampu memberikan pelayanan publik yang optimal.

Secara teoritis, budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Stephen P. Robbins (2016), budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih disiplin, memiliki komitmen tinggi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan melaksanakan tugas sesuai aturan, mematuhi standar operasional prosedur, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Namun demikian, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan di berbagai daerah, termasuk di Provinsi Maluku Utara. Berbagai permasalahan masih ditemukan, seperti keterlambatan kehadiran pegawai, absensi tanpa keterangan yang jelas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta kesalahan dalam pelaporan kinerja. Fenomena tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara harapan pemerintah dalam menciptakan birokrasi yang profesional dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN.

Kondisi tersebut juga menjadi perhatian pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Tidore Kepulauan. Sebagai organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dalam pengelolaan pajak dan retribusi daerah, Bapenda memegang peranan strategis dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Keberhasilan pencapaian target PAD sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan, pendataan, penagihan, serta pengawasan terhadap sumber-sumber pendapatan daerah. Oleh karena itu, Bapenda membutuhkan pegawai yang memiliki budaya kerja yang kuat, disiplin tinggi, dan orientasi terhadap pencapaian target organisasi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Tidore Kepulauan menghadapi berbagai tantangan dalam upaya mengoptimalkan penerimaan daerah. Tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan perpajakan dan retribusi daerah memerlukan dukungan kinerja pegawai yang tinggi, profesional, dan berorientasi pada hasil. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Kondisi tersebut terlihat dari belum optimalnya pencapaian target kerja pada beberapa bidang, keterlambatan penyelesaian administrasi, serta perlunya peningkatan koordinasi antarpegawai dalam mendukung pelaksanaan program kerja organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai masih menjadi salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Bapenda Kota Tidore Kepulauan, seperti ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), keterlambatan penyampaian laporan kerja, serta adanya perbedaan perilaku kerja antarbidang yang menunjukkan belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten. Selain itu, tingkat disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas juga masih perlu ditingkatkan agar seluruh target organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di lingkungan Bapenda Kota Tidore Kepulauan.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebenarnya telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Catur Galuh dan Ratna Sari (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Pendalungan dan Surya (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Namun demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Veronika Lidia dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Irena Deisti (2023) juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali hubungan antarvariabel tersebut pada konteks organisasi yang berbeda. Terlebih lagi, Kota Tidore Kepulauan sebagai daerah kepulauan memiliki karakteristik geografis, budaya lokal, dan pola kerja birokrasi yang berbeda dibandingkan daerah lain sehingga memungkinkan menghasilkan temuan yang berbeda pula.

Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara teoritis budaya organisasi dan disiplin pegawai diyakini berpengaruh terhadap kinerja, namun hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten atau bahkan bertentangan (research gap). Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Catur Galuh & Ratna Sari (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan Pendalungan & Surya (2022) juga menunjukkan hasil serupa di Dinas Kesehatan Bandung. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Veronika Lidia dkk. (2023) menemukan hasil yang berbeda, dimana peningkatan kedisiplinan pegawai tidak selalu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, bahkan pada beberapa situasi dapat memberikan dampak negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Irena Deisti (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin pegawai tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bertolak belakang dengan penelitian lain yang menemukan adanya pengaruh yang kuat. Sedangkan Marpaung & Darmawan (2022) menemukan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi,

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11816
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Tidore Kepulauan yang berlokasi di Jalan A. Malawat No. 194, Kelurahan Tomagoba, Kecamatan Tidore, Kota Tidore Kepulauan, Provinsi Maluku Utara. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari Maret hingga Mei 2026, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk numerik melalui instrumen penelitian terstruktur (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Bapenda Kota Tidore Kepulauan yang berjumlah 62 orang, terdiri atas 42 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 20 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung di lingkungan kantor Bapenda serta secara daring menggunakan Google Form yang disebarkan melalui media sosial dan aplikasi pesan. Penggunaan kuesioner daring dipilih untuk meningkatkan efisiensi waktu, mempermudah akses responden, dan memperluas jangkauan pengumpulan data.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung dan melalui Google Form kepada responden. Distribusi kuesioner secara langsung melibatkan 49 responden (79,0%), sedangkan melalui Google Form terdapat 13 responden (21,0%).. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Dari total 62 responden, sebanyak 37 orang (59,68%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan 25 orang (40,32%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–34 tahun, yaitu sebanyak 30 orang (48,39%), diikuti responden berusia 36–45 tahun sebanyak 27 orang (43,55%), dan responden berusia di atas 45 tahun sebanyak 5 orang (8,06%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 31 orang (50,00%), diikuti responden dengan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 29 orang (46,77%), dan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (3,23%).

3.1. Hasil Uji Statistik

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir kuesioner secara akurat mengukur variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2023), suatu instrumen dianggap valid jika butir-butirnya memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan teknik Corrected Item-Total Correlation.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket
X1	X1.1	0,686	0,254	Valid
	X1.2	0,798		Valid
	X1.3	0,564		Valid
	X1.4	0,536		Valid
	X1.5	0,551		Valid
	X1.6	0,698		Valid
	X1.7	0,611		Valid
	X1.8	0,605		Valid
X2	X2.1	0,710	0,254	Valid
	X2.2	0,072		Tidak Valid
	X2.3	0,570		Valid
	X2.4	0,515		Valid
	X2.5	0,526		Valid
	X2.6	0,607		Valid
	X2.7	0,539		Valid
	X2.8	0,699		Valid
Y	Y.1	0,778	0,254	Valid
	Y.2	0,649		Valid
	Y.3	0,650		Valid
	Y.4	0,460		Valid
	Y.5	0,522		Valid
	Y.6	0,758		Valid
	Y.7	0,581		Valid
	Y.8	0,647		Valid

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11816
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama dalam kondisi yang relatif sama. Dalam penelitian ini, pengujian keandalan dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen penelitian dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha mendekati 1,00, semakin tinggi tingkat keandalan instrumen tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Kisaran Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	8	≥ 0,70	0,823	Reliabel
2	Disiplin Kerja	8		0,785	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	8		0,861	Reliabel

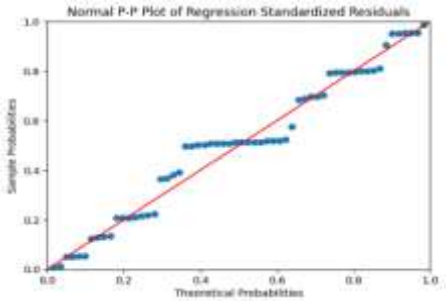
C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk pada nilai Residual Tidak Distandarkan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Residual

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Shapiro-Wilk Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,617	0,000	Normal

Selain menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk, pengujian normalitas juga dapat dinilai secara visual melalui Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual. Pada grafik tersebut, titik-titik data tampak menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Plot P–P Normal dari Residual Standar Regresi

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Jadi, pengamatan dari Normal P–P Plot mendukung hasil uji Kolmogorov–Smirnov, yang menunjukkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal.

D. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka model regresi mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11816
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,161	6,204	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,161	6,204	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat di antara variabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas, jadi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) cocok untuk digunakan bersama dalam analisis regresi dan pengujian hipotesis berikutnya.

E. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah ada variasi yang tidak sama pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, yang melibatkan regresi nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	2,282	0,730	3,125	0,003
X1 (Budaya Organisasi)	-0,058	0,050	-1,164	0,249
X2 (Disiplin Kerja)	0,017	0,055	0,299	0,766

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS pada 62 responden.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	0,162	0,134	-	1,207	0,232
Budaya Organisasi (X1)	0,688	0,074	0,716	9,306	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,287	0,081	0,272	3,538	0,001
Uji F	-	-		494,602	0,000
R			0,972		
Nilai R Square			0,944		

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di Tabel 4.16, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}162 + 0{,}688X_1 + 0{,}287X_2 + e}$$

G. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel 6, variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai t sebesar 9,306, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 2,001, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 3,538, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,001, dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05.

H. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F, nilai F yang dihitung adalah

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11816
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

494,602, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

I. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0,944. Nilai ini menunjukkan bahwa 94,4% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisa 5,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompetensi karyawan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan

A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), nilai t-hitung adalah 9,306 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian oleh Lestari dan Kurniyati (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama di antara karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan studi ini terletak pada pentingnya budaya organisasi sebagai panduan dalam perilaku kerja sehari-hari. Dalam konteks Badan Pendapatan Daerah Kota Kepulauan Tidore, budaya organisasi yang menekankan kepatuhan terhadap aturan, kerja sama tim, koordinasi antar karyawan, dan orientasi pelayanan publik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (t-test), didapatkan nilai t-hitung sebesar 3,538 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mengikuti aturan organisasi, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, dan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kota Tidore Kepulauan, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, lebih patuh terhadap aturan organisasi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

C. Pengaruh Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 494,602 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal organisasi. Dalam penelitian ini, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terbukti saling melengkapi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Budaya organisasi memberikan arah, nilai, dan norma kerja yang harus diikuti karyawan, sementara disiplin kerja memastikan bahwa nilai dan aturan ini diterapkan secara konsisten dalam tugas sehari-hari.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Tidore Kepulauan, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja turut berkontribusi dalam mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11816
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Bapenda Kota Tidore Kepulauan.

Referensi

1. Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.
2. Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
3. Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
4. Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. E-Jurnal Akuntansi, 18(2), 1314-1342.
5. Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(1), 1-9.
6. Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Publik, 6(2), 125-135.
7. Ismail, I. (2008). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan), 12(1), 18-36.
8. Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Mamuju Utara. e Jurnal Katalogis, 4(2), 62-75.
9. Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Jurnal Administrare, 4(1).
10. Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66-79.
11. Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal dimensi, 7(2), 240-254.
12. Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.
13. Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Jurnal ekonomi bisnis dan akuntansi, 3(2), 162-170.
14. Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. Jurnal Administrasi Bisnis, 57(1), 2357-2747.
15. Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 28-36.
16. Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja, 14(2), 61-69.
17. Tbk, P. T. G. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. E-Jurnal Akunt, 31(2), 427-437.
18. Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44.
19. Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
20. Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11816
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)