



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1840-1846

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka

Usman¹, Wiwi Sulistia², La Hatani³, Nursaban Rommy⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Fisnis, Universitas Halu Oleo

usman.feb@uho.ac.id

Abstrak

This study aims to examine and explain the influence of work discipline, organizational commitment, and organizational culture on employee performance, both simultaneously and partially. The research adopts a quantitative approach with a cross-sectional design, emphasizing observational and investigative data to obtain an objective understanding of the relationships among the studied variables. Data were collected through a structured questionnaire distributed to all employees of the Regional Secretariat of Kolaka Regency. The population of this study consisted of 106 employees. Given the relatively small population size, a census method was applied, in which all members of the population were included as research respondents to ensure comprehensive and representative data. The collected data were analyzed using Multivariate Regression Analysis to determine the effects of work discipline, organizational commitment, and organizational culture on employee performance. The results indicate that work discipline, organizational commitment, and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, work discipline has a positive and significant influence on employee performance, suggesting that employee compliance with organizational rules and work standards contributes to improved performance. Organizational commitment also shows a positive and significant effect on employee performance, reflecting that employee loyalty and attachment to the organization play an important role in enhancing performance. Furthermore, a supportive organizational culture provides a meaningful contribution to improving employee performance. Therefore, it can be concluded that improvements in work discipline, organizational commitment, and organizational culture lead to higher employee performance.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance

1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia mengalami perubahan mendasar seiring dengan penerapan otonomi daerah yang menuntut adanya reformasi birokrasi secara berkelanjutan. Pelaksanaan pembangunan di tingkat daerah tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi agar selaras dengan sasaran serta tujuan pembangunan nasional dan daerah. Reformasi birokrasi diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik (*good governance*), sekaligus membangun kepercayaan masyarakat melalui peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dalam praktiknya, implementasi birokrasi pada instansi pemerintah di Indonesia masih kerap mendapatkan sorotan dan kritik. Meskipun desentralisasi berjalan relatif cepat, berbagai persoalan masih dihadapi, seperti lemahnya tata kelola pemerintahan, rendahnya efisiensi administrasi, serta sistem pengukuran kinerja yang belum terstruktur secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa reformasi birokrasi belum sepenuhnya memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi publik.

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah menjadi salah satu isu strategis, termasuk pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Pegawai merupakan elemen kunci yang berperan sebagai penggerak utama organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Namun demikian, pengelolaan organisasi pemerintah daerah masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi, ketidakadilan dalam pengelolaan organisasi, serta lemahnya koordinasi antar-organisasi perangkat daerah (OPD). Kondisi ini berimplikasi pada belum optimalnya kinerja aparatur dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah.

Berdasarkan Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2023–2026, ditetapkan sembilan prioritas pembangunan daerah yang menuntut kinerja aparatur yang optimal. Namun, hasil analisis faktor internal dan eksternal menunjukkan masih terdapat berbagai permasalahan pengelolaan SDM, antara lain keterbatasan kuantitas dan kualitas pegawai, lemahnya pola pembinaan yang berorientasi kinerja, serta desain pekerjaan yang belum terintegrasi dan bersinergi secara efektif. Selain itu, isu strategis yang dihadapi sebagaimana tercantum dalam Renstra 2025–2029 meliputi rendahnya disiplin dan budaya kerja, pelayanan yang bersifat rutinitas, serta lemahnya transparansi dan akuntabilitas administrasi.

Hasil pra-survei menunjukkan adanya kesenjangan empiris berupa perilaku kerja pegawai yang belum optimal, seperti keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya kualitas pelayanan, serta ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja harian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka masih memerlukan perhatian serius, khususnya yang berkaitan dengan aspek disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sebagai faktor determinan kinerja.

Secara teoretis, penelitian ini berpijak pada teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menekankan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku individu dan konteks organisasi. Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi diyakini memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja, hasil empirisnya masih menunjukkan inkonsistensi. Jelasnya kesenjangan hasil penelitian (*reseach gap*), secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*reseach gap*)

<i>Reseach Gap</i>	Penelitian Sebelumnya	Hasil
Kontradisi hasil riset pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menjadi celah untuk pengujian kembali.	Nenny Octarinie dkk. (2023), Ningsih dan Sunargo (2023), Tauwi dkk. (2024), Hana (2024), Ade Azzahra (2024), Latiful dkk. (2025), Ichsan dkk. (2025), Umy Ailidya dkk. (2025), Zahiya dan Anthonius (2025), Mahayani dkk. (2025), Sa'adah & Alamsyah (2025), dan Fardiansyah dkk. (2025).	Positif/ Signifikan
	Adnyana <i>et al.</i> , (2025) dan Safako dkk. (2024) menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Nathania & Nur Achmad. (2024) menemukan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	Negatif/ Tidak Signifikan
Kontradisi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi celah untuk pengujian kembali.	Luh Kartika dan Ni Made (2023), Nenny Octarinie dkk. (2023), Safako dkk. (2024), Tauwi dkk. (2024), Ade Azzahra (2024), Zahiya dan Anthonius (2025), dan Adnyana <i>et al.</i> , (2025).	Positif/ Signifikan
	Sa'adah & Alamsyah (2025), Sofyan dkk. (2025), dan Nathania & Nur Achmad. (2024) menemukan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Tidak Signifikan
Adanya kontradisi hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Ningsih dan Sunargo (2023), Safako dkk. (2024), Sofyan dkk. (2025), Adnyana <i>et al.</i> , (2025), Latiful dkk. (2025), Umy Ailidya dkk. (2025), Fardiansyah dkk. (2025). Sa'adah & Alamsyah (2025), dan Mahayani dkk. (2025).	Positif/ Signifikan
	Ichsan dkk. (2025), Zahiya & Anthonius (2025), Nathania & Nur Achmad. (2024), Nenny dkk. (2023) menemukan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan. Selanjutnya Hana (2024) terdapat pengaruh negatif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	Negatif/ Tidak Signifikan

Sumber: hasil review jurnal 2026

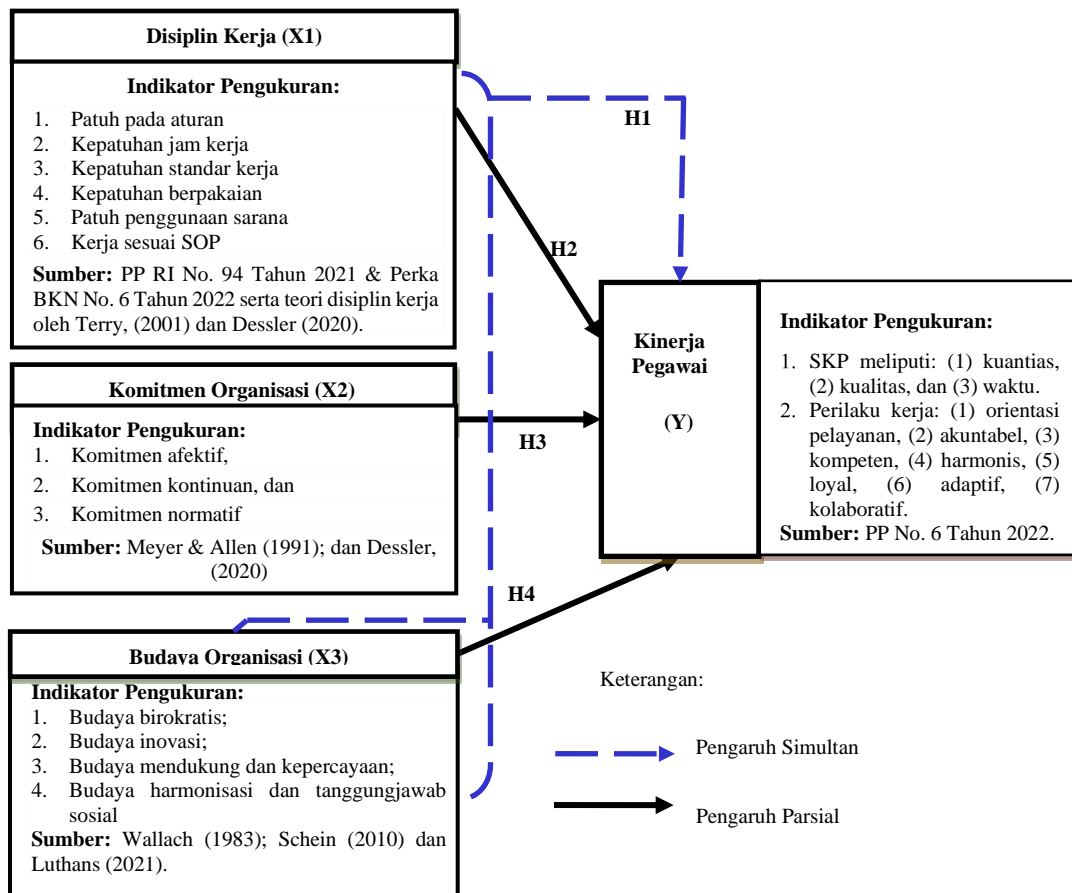
Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara terintegrasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivis dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian kausal untuk menguji hubungan sebab–akibat antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan potong lintang (*cross-sectional*), di mana data dikumpulkan satu kali melalui penyebaran angket tertutup. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Populasi penelitian berjumlah 106 ASN, dan dengan teknik sensus seluruh populasi dijadikan responden. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder berupa dokumen pendukung seperti rencana strategis, laporan tahunan, serta data kepegawaian.

Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi multivariat melalui bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan pengujian asumsi dasar berupa uji normalitas dan linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t untuk menilai ketepatan model serta signifikansi pengaruh antarvariabel. Hasil telaah teoritis

dan kajian empiris yang bersumber dari penelitian terdahulu, maka kerangka konsep studi dirancang menggunakan empat konstruks yaitu: disiplin kerja, komitmen dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Lebih jelasnya pengujian dari keempat konstruk pada studi ini dapat disajikan melalui kerangka konseptual yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual Gambar 1, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

H1. Disiplin kerja, komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

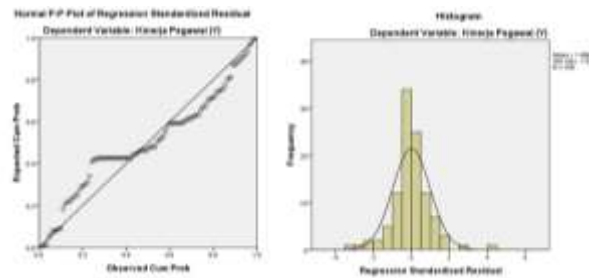
H4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, yang dapat disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji normalitas

Gambar 2. Uji normalitas terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah merupakan fungsi linier atau tidak. Pengujian linearitas data bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan merupakan model linear. Hasil pengujian linearitas hubungan antar variabel disajikan Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

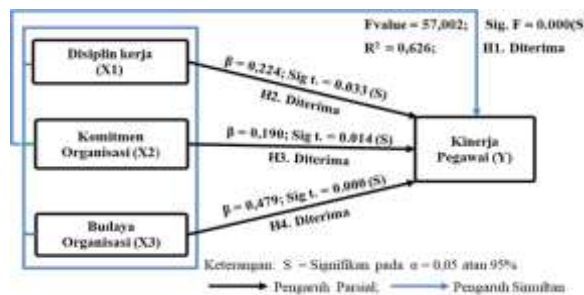
Hubungan Antara Variabel		Uji Linearitas		
		F	Sig.	Hasil
Disiplin kerja	→ Kinerja pegawai	105.296	0.000	Linear
Komitmen organisasi	→ Kinerja pegawai	50.481	0.000	Linear
Budaya organisasi	→ Kinerja pegawai	133.572	0.000	Linear

Sumber: Hasil olahan data primer dengan SPSS versi 24

Hasil pengujian asumsi linearitas pada Tabel 2 diperoleh bahwa pengaruh disiplin kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan linear karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Hasil pengujian diperoleh bahwa semua pengaruh antara variabel dalam model penelitian ini adalah linear, sehingga asumsi data linearitas pada analisis regresi multivariat dapat terpenuhi. Dengan demikian membuktikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan linearitas, sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Pengujian Regresi Multivariat

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh serempak maupun parsial antara variabel disiplin kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jelasnya nilai koefisien dan signifingkansi disajikan pada diagram jalur Gambar 3.



Gambar 3. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariat, pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa sebesar 62,60% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 37,40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,224 dengan nilai signifikansi 0,033 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja secara nyata meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,190 dan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Sementara itu, budaya organisasi menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap

kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,479 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin kuat penerapan budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Pembahasan

Pengaruh simultan disiplin kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi multivariat menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja, penguatan komitmen berkelanjutan, serta penerapan budaya kerja yang harmonis dan bertanggung jawab secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi. Fakta lapangan berdasarkan persepsi responden memperlihatkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik, dengan indikator loyalitas sebagai aspek tertinggi, sedangkan indikator ketepatan waktu masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian lebih.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi *performance theory* yang dikemukakan oleh Dessler (2019) serta sejalan dengan ketentuan PP No. 6 Tahun 2022 yang menekankan bahwa kinerja ASN merupakan integrasi antara capaian SKP dan perilaku kerja. Selain itu, hasil studi ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang strategis dan terintegrasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi (Armstrong, 2021; Mathis & Jackson, 2021). Konsistensi hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Sa'adah & Alamsyah, 2025; Adnyana et al., 2025; Latiful et al., 2025; Octarinie et al., 2023).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja, jam kerja, standar kerja, penggunaan seragam, pemanfaatan sarana, serta pelaksanaan tugas sesuai SOP secara nyata berkontribusi pada peningkatan kinerja yang tercermin pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi. Fakta empiris di lapangan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menilai penerapan disiplin kerja sudah berada pada kategori baik, dengan indikator kepatuhan berpakaian seragam sebagai aspek tertinggi, sedangkan kepatuhan terhadap peraturan secara umum masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Kondisi ini turut didukung oleh karakteristik responden yang mayoritas berpendidikan sarjana dan berada pada usia produktif, sehingga memiliki kapasitas dan potensi yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi.

Temuan penelitian ini memperkuat teori disiplin kerja yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Luthans, 2021; Robbins & Judge, 2022; Sutrisno, 2019). Selain itu, hasil studi ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Nenny et al., 2023; Ningsih & Sunargo, 2023; Tauwi et al., 2024; Sa'adah & Alamsyah, 2025; Latiful et al., 2025; Azizah dkk 2026).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi (*afektif commitment*), kesadaran atas kerugian apabila meninggalkan pekerjaan (*continuance commitment*), serta perasaan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi (*normative commitment*) secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja yang tercermin pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi. Fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai secara umum berada pada kategori baik, dengan indikator komitmen kontinuan sebagai aspek paling dominan, sedangkan komitmen afektif relatif lebih rendah. Hal ini mencerminkan bahwa rasa memiliki, kebanggaan terhadap instansi, serta pertimbangan keberlanjutan pekerjaan menjadi faktor utama yang mendorong pegawai mempertahankan kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi teori komitmen organisasi dalam perspektif perilaku organisasi yang menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap positif individu terhadap organisasi yang mendorong pencapaian kinerja (Robbins & Judge, 2022; Armstrong, 2021; Dessler, 2020; Kreitner & Kinicki, 2014). Hasil studi ini juga konsisten dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nenny Octarinie et al., 2023; Tauwi et al., 2024; Safako et al., 2024; Adnyana et al., 2025; Zahiya & Anthonius, 2025). Adanya perbedaan temuan dengan beberapa studi lain yang

menunjukkan pengaruh tidak signifikan diduga disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik sampel, serta sektor penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka perlu diarahkan pada penguatan komitmen organisasi secara berkelanjutan melalui peran pimpinan dalam membangun keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kesediaan pegawai untuk tetap berkontribusi dalam organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya birokratis, budaya inovasi, budaya yang mendukung dan berbasis kepercayaan, serta budaya harmonisasi dan tanggung jawab sosial memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai yang tercermin pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, keharmonisan, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi. Berdasarkan fakta empiris, mayoritas responden mempersepsikan bahwa implementasi budaya organisasi telah berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan budaya harmonisasi dan tanggung jawab sosial sebagai aspek yang paling dominan. Kondisi ini mencerminkan adanya penekanan pimpinan terhadap kerja sama tim yang harmonis, semangat kerja, keterbukaan informasi, kepedulian sosial, serta dukungan terhadap pengembangan sarana sosial bagi masyarakat, sehingga mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi dan organizational culture theory yang dikemukakan oleh Luthans (2021), Kreitner dan Kinicki (2014), Dessler (2020), serta Schein (2010) yang menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan sikap bersama yang membentuk identitas organisasi dan memengaruhi perilaku serta prestasi kerja pegawai. Hasil studi ini juga mengonfirmasi pandangan Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan positif dengan pencapaian kinerja yang diharapkan. Secara empiris, temuan ini konsisten dengan penelitian Ningsih dan Sunargo (2023), Safako et al. (2024), Mahayani et al. (2025), Sofyan et al. (2025), Latiful et al. (2025), Umy Ailidya et al. (2025), Akmar dkk (2025), Sa'adah dan Alamsyah (2025), serta Sandi dkk (2026). Perbedaan hasil dengan beberapa studi lain yang menemukan pengaruh tidak signifikan atau negatif diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik objek penelitian, khususnya antara sektor publik dan swasta, tingkat intervensi pimpinan, karakteristik sampel, serta variasi metode analisis dan indikator pengukuran yang digunakan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang adaptif dan harmonis menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sektor publik dapat ditingkatkan melalui penguatan kepatuhan terhadap peraturan dan SOP, peningkatan keterikatan pegawai terhadap organisasi, serta internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas. Meskipun secara umum persepsi responden berada pada kategori baik, penelitian ini menemukan beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan, yaitu rendahnya kepatuhan terhadap peraturan, komitmen afektif, budaya birokratis, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Fakta ini mengindikasikan perlunya penguatan peran pimpinan dalam pengendalian, pembinaan, dan penegakan aturan kerja secara konsisten. Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka perlu merumuskan kebijakan strategis yang berorientasi pada peningkatan disiplin kerja, penguatan komitmen afektif pegawai, serta penataan budaya organisasi yang jelas, terstruktur, dan berorientasi kinerja. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori disiplin kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau sistem pengawasan, serta menggunakan objek penelitian dan metode analisis yang berbeda guna meningkatkan generalisasi temuan.

Referensi

1. Ade Azzahra Rahmawati (2024) Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Keuangan dan Bisnis* Vol. 22 No. 1, Halaman: 124-143.
2. Adnyana, I. W. E., Tahu, G. P., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hd Motor 99. *Emas*, 6(5), 1020–1036. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i5.6691>
3. Akmar, M. Z., Sarita, B., Tangalayuk, A., & Usman, U. (2025). THE DETERMINANTS OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 4(04), 534-546.

4. Armstrong, Michael (2021). *Handbook of Strategic Human Resource Management-Improve business performance through strategic people management*. Seventh edition. Kogan Page Limited
5. Azizah, R. A. N. ., Zaid, S., Maharani, S. W., Usman, U., & Batin, W. R. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Journal of Innovative and Creativity*, 6(1), 5739–5747. <https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.6907>
6. Dessler, Gary (2020). *Human Resources Management*. Sixteen editions. Pearson Education, Inc.
7. Fardiansyah, F., Taufik, M., & Sabri. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 482–497. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.71>
8. Hana Betel Kartina (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur, *Journal of Mandalika Social Science* Volume 2, Nomor 1, Hal: 97-114
9. Ichsan Khalis, Elfiswandi, Zefriyenni (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Journal Publicuho*, Volume 8 Number 2(May-July), pp.687-702.
10. Kreitner, K. dan A. Kinicki. (2014). *Organizational Behavior*. 10 editions. New York:Mc Graw-Hill.
11. Latiful A'la, Hari Purwanto, Alean Kistiani Hegy Suryana, Hassan Sain, Z., & Safitri, U. R. (2025). Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kpps Pada Pps Desa Penggung Kecamatan Boyolali Kabupaten Boyolali Pemilu 2024. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2). <https://doi.org/10.36596/ekobis.v13i2.1539>
12. Luh Kartika Ningsih dan Ni Made Devi Ermawanti (2023) Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Bumdes Kecamatan Buleleng, *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 4(3) 2023 : 3001-3008
13. Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Charlotte: Information Age Publishing.
14. Mahayani, N. M. D. A., Landra, N., & Parwita, G. B. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Abiansemal Kabupaten Badung. *Emas*, 6(1), 093–108. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11269>
15. Mathis Robert L. dan John H. Jackson (2021) *Human Resource Management 17th Edition.*, USA: South–Western Cengage Learning.
16. Meyer, J.P dan Allen. N. J. A. (1991). Three Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resource Management Review*, *Vo.1*, 1991, pp.61-89
17. Nathania Rara Agustia, & Nur Achmad. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus pada Diskuktrans ESDM, Karanganyar Jawa Tengah. *MES Management Journal*, 3(1), 306 –. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.255>
18. Nenny Octarinie, Sugeng Mianto Fane, dan Delimawati (2023) Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 19 No.4, Januari 2023: 657-671.
19. Ningsih Sumi Sri Juwita dan Sunargo (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anugrah Jala Chandra Batam, *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol 10 No 2 Tahun 2023 Hal: 622-628
20. Robbins Stephen P and Timothy A. Judge. (2022). *Organizational behavior* (18th edition), England: Perason.
21. Sa'adah, L., & Alamsyah, A. zarvendo. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 4(1), 45–52. <https://doi.org/10.58222/jemakbd.v4i1.1229>
22. Safako, Bahjatus; Ediyanto, Ediyanto; Soeliha, Siti. (2024) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.1.], v. 3, n. 7, p. 1418- 1432,
23. Sandi, D. P., & Masri, M. (2026). PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KERJA. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1).
24. Schein, E.H. (2010), *Organizational Culture and Leadership*, Vol. 2, John Wiley & Sons.
25. Sofyan Senen, Sulfi Abdul Haji, & Fahri, J. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 12(1), 177–198. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i1.60126>
26. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
27. Tauwi, T., Masyaili, M., & Pagala, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10407–10418. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8916>
28. Terry George, R. (2001). *Principle of Management, Seventh Edition*. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc.
29. Umy Ailidya, Noni Ardian, Sri Rahayu (2025) Analisis Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol.4, No.1 Hal: 1363-1378
30. Wallach, E.J. (1983), “Individuals and organizations: the cultural match”, *Training & Development Journal*.
31. Zahiyah dan Anthonius Junianto Karsudjono (2025) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin, *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.12 No. 2, Hal: 120-136