

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN SUMATERA
SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1

Administrasi Publik



Diajukan oleh :

AZIZA SALWA RAHMAWATI

07011281924109

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA OGAN ILIR
TAHUN 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM
RANGKA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN SUMATERA
SELATAN**

SKRIPSI

Oleh :

AZIZA SALWA RAHMAWATI

0701128192410

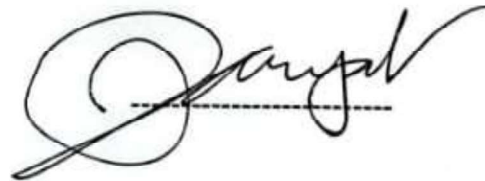
Indralaya, Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing

Tanda Tangan

Januar Eko Aryansah, S. IP., S.H., M. Si
NIP. 198801272019031005



Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA

NIP. 196911101994011001

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN SUMATERA SELATAN**

Skripsi

Oleh :

AZIZA SALWA RAHMAWATI

07011281924109

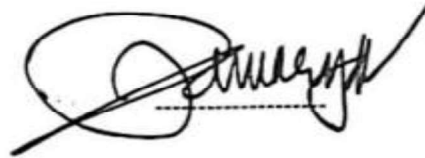
Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal Juli 2023

Pembimbing :

1 Januar Eko Aryansah, S. IP., S.H., M. Si

198801272019031005

Tanda Tangan



Penguji :

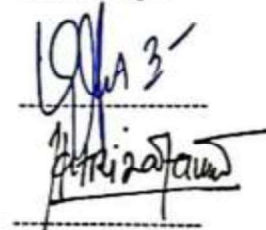
1 Dr. Nengyanti, M.Hum

196704121992032002

2 Dr. Katriza Imania, M.Si


196810221997022001

Tanda Tangan



Mengetahui,



Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aziza Salwa Rahmawati
NIM : 07011281924109
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan” merupakan hasil karya saya bukan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya. Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini adalah jiplakan, makasaya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Yang membuat pernyataan
Indralaya, 4 Agustus 2023



Aziza Salwa Rahmawati

07011281924109

MOTTO

“karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah 94:5)

”sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S Al-Baqarah 2:153)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah 2:286)

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

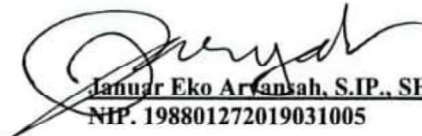
1. Kedua orangtua tercinta Bapak Hieronimus Setya Hadi Prayitno dan Ibu Fitria Idha Novita
2. Saudariku Atika Salma Rahmadani
3. Jurusan Ilmu Administrasi Publik
4. Alamamaterku Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisa inferensial dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesoner, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menggunakan teori menurut Edison, dkk. (2016) dengan indikator Budaya organisasi: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim untuk budaya organisasi dan Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) dengan indikator Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya untuk disiplin pegawai. Hasil dari uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi dengan $t_{hitung} 3.220 > t_{tabel} 1.984$ dan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Dengan demikian berarti budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. 2) disiplin kerja dengan $t_{hitung} 3.164 > t_{tabel} 1.984$ dan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Dengan demikian berarti disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sementara hasil uji signifikansi simultan (uji f) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan F_{hitung} sebesar 35.489 dan F_{tabel} mendapatkan nilai sebesar 3,13 yang berarti F_{hitung} sebesar $35.489 > F_{tabel} 3,13$.

Kata kunci: Budaya organisasi, Disiplin kerja, Kinerja pegawai, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan

Pembimbing I


Januar Eko Arfiansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005


Indralaya, Juli 2023
Ketua Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya

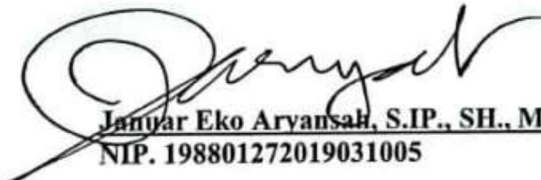
Dr. M. Nur Budivanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

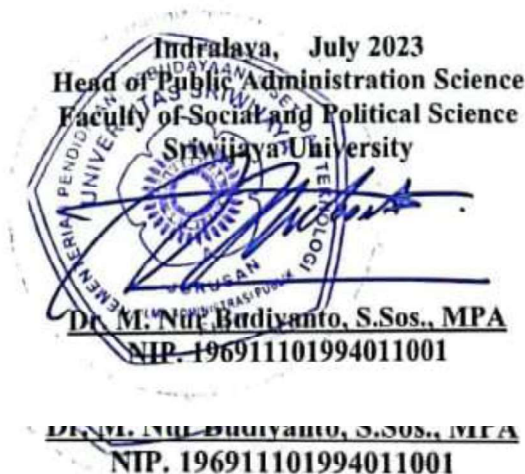
This research is entitled "The Influence of Organizational Culture and Work Discipline in the Context of Improving Employee Performance at Departement of Housing and Residential Areas of South Sumatra Province". This study aims to determine the influence of organizational culture and work discipline in order to improve employee performance at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra. This study used a quantitative method with inferential analysis techniques with data obtained through distributing questionnaires, documentation and observation. This study uses the theory according to Edison, et al. (2016). work, comply with other regulations for employee discipline. The results of the partial significance test (t test) show that: 1) organizational culture with $t_{count} 3,220 > t_{table} 1,984$ and a significance value of $0.02 < 0.05$. Thus, it means that organizational culture (X1) has a significant influence on employee performance partially. 2) work discipline with $t_{count} 3,164 > t_{table} 1,984$ and a significance value of $0.02 < 0.05$. Thus, it means that work discipline (X2) has a significant influence on employee performance partially. While the results of the simultaneous significance test (test f) show that organizational culture (X1) and work discipline (X2) together have a significant influence on employee performance (Y) with F_{count} of 35,489 and F_{table} getting a value of 3.13, which means F_{count} is $35,489 > F_{table} 3.13$.

Keywords: Organizational culture, work discipline, employee performance, Departement of Housing and Residential Areas of South Sumatra Province

Advisor I



Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si
NIP. 198801272019031005



Indralaya, July 2023
Head of Public Administration Science
Faculty of Social and Political Science
Sriwijaya University
Dr. M. Nur Badiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

DR. M. NUR BADIYANTO, S.SOS., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun Skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan”. Adapun Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai salah satu persyaratan yang digunakan untuk memperoleh gelar Sarjana S(1) Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang terhingga kepada semua yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang telah memberikan semangat dan doa, membantu, membimbing, dan mengarahkan penulis untuk menulis skripsi ini, yaitu:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia serta berkah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan penulis dengan baik.
2. Rektor Universitas Sriwijaya yaitu Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE., IPU., ASEAN., ENG.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yaitu Prof. Dr. Alfitri, M.Si.
4. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik yaitu bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA.
5. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik.
6. Yth. Bapak dan ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik selaku tenaga pendidik yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
7. Staff administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan arahan serta membantu dalam memenuhi syarat-syarat untuk penulis selesaikan dalam berkas administrasi.
8. Seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan yang bersedia menjadi responden selama penelitian ini.
9. Bapak Hadi dan ibu Novi kedua orangtua yang penulis sayangi dan cintai serta senantiasa memberikan dukungan moral dan kasih sayang serta doa-doa yang tak terbatas.
10. Salma saudari penulis yang selalu membantu, memberikan kritik dan saran serta semangat dan doa kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

11. Dila, Latifah, Nurul, Citra dan Putri Permata sebagai teman penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar
12. Keluarga serta teman-teman IMMSU Sriwijaya yaitu Naufal, Sipa, Amalia, Umami, Thoriq, Mora, Khairi, Maftha, Andri dan Zahwa sebagai rumah penulis untuk berkeluh kesah dan sebagai keluarga penulis selama berada di perantauan. Serta yang memberikan semangat dan dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar.
13. Teman seperjuangan penulis yaitu Putri Aprilia yang telah membantu, membimbing dan memberikan semangat kepada penulis.

Indralaya, Juli 2023

Aziza Salwa Rahmawati

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI..... | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iii |
| MOTTO..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| a. Teoritis | 6 |
| b. Praktis..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Budaya Organisasi | 7 |
| A. Pengertian Budaya Organisasi | 7 |
| B. Fungsi Budaya Organisasi..... | 8 |
| C. Cara Membangun Budaya Organisasi..... | 9 |
| D. Karakteristik Budaya Organisasi..... | 9 |
| E. Jenis-jenis Budaya Organisasi..... | 11 |
| F. Manfaat Budaya Organisasi | 11 |
| G. Indikator Budaya Organisasi..... | 12 |
| 2.2 Disiplin Kerja | 14 |
| A. Pengertian Disiplin Kerja | 14 |
| B. Tujuan Disiplin Kerja..... | 15 |
| C. Fungsi Disiplin Kerja | 15 |
| D. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja..... | 16 |
| E. Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja Pada Organisasi | 16 |
| F. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 17 |
| G. Indikator Disiplin Kerja | 18 |
| 2.3 Kinerja..... | 18 |
| A. Pengertian Kinerja..... | 18 |
| B. Tujuan penilaian kinerja..... | 20 |
| C. Indikator Kinerja | 21 |

| | |
|---|-----------|
| D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 22 |
| 2.4 Peneliti Terdahulu | 23 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.6 Hipotesis..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 31 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 31 |
| 3.2 Definisi Konsep..... | 31 |
| 3.3 Definisi Operasional..... | 31 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 33 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.7 Teknik Pengolahan dan Analisa Data | 37 |
| 3.8 Uji Hipotesis..... | 39 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 42 |
| 4.1 Sejarah berdirinya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman | 42 |
| 4.2 Profil Dinas | 43 |
| 4.3 Visi dan Misi | 43 |
| a. Visi | 43 |
| b. Misi | 44 |
| 4.4 Logo | 45 |
| 4.5 Struktur organisasi | 46 |
| 4.6 Hasil dan pembahasan..... | 47 |
| A. Hasil | 47 |
| B. Pembahasan..... | 61 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 67 |
| 5.1 Kesimpulan | 67 |
| 5.2 Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 69 |
| LAMPIRAN..... | 71 |

Daftar Tabel

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Nilai – nilai Dasar | 3 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel | 32 |
| Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Sumatera Selatan | 34 |
| Tabel 3. 3 Pedoman Pemberian Skor | 36 |
| Tabel 4. 1 deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia | 47 |
| Tabel 4. 2 deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin | 47 |
| Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi | 48 |
| Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja | 50 |
| Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai | 51 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi | 54 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja | 55 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Pegawai | 55 |
| Tabel 4. 9 Uji Reabilitas | 56 |
| Tabel 4. 10 Uji Normalitas | 57 |
| Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas | 58 |
| Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas | 59 |
| Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda | 59 |
| Tabel 4. 14 Uji T | 60 |
| Tabel 4. 15 Uji F | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4. 1 Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan..... | 43 |
| Gambar 4. 2 Logo Disperkim Sumsel..... | 45 |
| Gambar 4. 3 Struktur Organisasi | 46 |

DAFTAR SINGKATAN

1. DISPERKIM: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
2. SUMSEL: Sumatera Selatan
3. RTLH: Rumah Tidak Layak Huni
4. BUMN: Badan Usaha Milik Negara
5. BUMD: Badan Usaha Milik Daerah
6. UMKM: Usaha Mikro Kecil Menengah
7. RKA: Rencana Kerja Anggaran
8. RKPA: Rencana Pendapatan Anggaran
9. LKPJ: Laporan Keterangan Pertanggungjawaban
10. NSPK: Norma Standar Prosedur dan Kriteria
11. RTRW: Rencana Tata Ruang Wilayah
12. UPTD: Unit Pelaksana Teknis (UPTD)
13. PIP2B: Permukiman dan Bangunan
14. CSR: Corporate Social Responsibility
15. NSPM: Norma, Standar, Pedoman dan Manual

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sarana yang berisikan individu-individu yang bekerja bersama-sama untuk menggapai target yang sudah ditetapkan. Kesuksesan suatu organisasi tidak lepas dari kaitannya dengan kualitas kinerja individu –individu organisasi yang membawa pada organisasi mengharuskan untuk senantiasa memaksimalkan dan membangkitkan kinerja dari anggotanya. Dengan kata lain kinerja pegawai akan mempersembahkan partisipasinya pada kinerja organisasi itu sendiri. Individu yang dapat dinyatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat menjalankan tugas dengan baik, yaitu apabila dapat mencapai target yang dibuat oleh instansi tersebut (Bauw & Gunawati, 2016), Setiap organisasi berupaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya, agar cita-cita yang telah dibentuk oleh organisasi akan tercapai. Organisasi yang terbentuk dari kumpulan individu-individu yang bekerja bersama-sama dan menjalin asosiasi satu sama lain, akan membuat sebuah tradisi yang kian hari akan menjadikan budaya organisasi dalam organisasi tersebut.

Dalam dunia pemerintahan, Budaya organisasi merupakan aturan yang memuat harapan organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tergambar melalui visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, semestinya seluruh organisasi termasuk individu di dalamnya mempunyai harapan. budaya organisasi ialah sistem nilai yang dipercayai oleh semua elemen organisasi yang harus ditelaah, diaplikasikan, serta dioptimalkan secara berkala, yang berperan sebagai sara mempererat, dan dapat dijadikan sebagai landasan dalam berkelakuan di lingkup organisasi agar target yang ingin digapai menjadi terwujud (Moeljono, 2005)

Menurut Fatah (2017) kultur organisasi terlalu berkaitan di dalam sebuah perusahaan yang dapat mendorong kinerja seorang karyawan. Apabila kultur organisasi yang dijalankan meningkat maka semakin besar keinginan para pegawai untuk melaju serentak dengan organisasi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi yang lemah serta tidak adanya kejelasan regulasi dalam instansi maka berdampak pada tingkah laku pegawai yang bertingkah menyalahi aturan. Perbuatan tersebut merupakan pertanda bahwa pegawai memiliki kelakuan melanggar disiplin kerja. Sebaliknya, jika instansi mempunyai kultur organisasi yang elok, maka akan terbina pula kultur yang baik diantara pegawainya. Tradisi ini akan ditanamkan secara positif pada pegawai sehingga mempengaruhi kelakuan serta karakternya serta membuat mereka menjadi terbiasa mengikuti aturan bekerja. Budaya organisasi yang tangguh mendukung pegawai belajar dan menyesuaikan dengan lingkungannya, yang dapat berakibat pada kinerja pegawai.

Kultur kerja yang baik, aman dan suportif akan mengakibatkan pada ketentraman pegawai pada saat bekerja. Untuk membuat kultur kerja yang maksimal maka instansi perlu mengaplikasikan kedisiplinan kerja, karena terdapat unsur yang lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja pegawai yang buruk mampu menyebabkan prestasi kerja pegawai mewujudkan kurangnya optimalisasi dalam bekerja. Dikarenakan hal tersebut,, setiap organisasi senantiasa memastikan pegawainya bekerja kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan organisasi adalah patokan berperilaku dalam organisasi meliputi norma, aturan dan kaidah yang berhubungan dengan individu di dalam organisasi. Disiplin ialah rasa kesanggupan dan kemauan individu untuk mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2002). Individu yang memiliki kedisiplinan cenderung akan bekerja sepadan dengan aturan dan beban yang diberikan kepadanya. Sehingga disiplin ialah loyalitas yang

ditopang oleh kemauan untuk melakukan perintah dan beban seorang individu dan bertabiat sesuai yang semestinya di wilayah tertentu.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan merupakan badan publik yang mendukung tugas Gubernur, berdasarkan putusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 53 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perumahan Dan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal mengatur urusan tata kelola bidang perumahan dan kawasan permukiman serta bidang pertanahan, termasuk pembangunan perumahan, prasarana hunian, yang menjadi otoritas pemerintah daerah,serta melaksanakan pekerjaan penataan secara desentralisasi dan bersama sesuai dengan bidang tanggung jawab masing-masing.

Dalam menerapkan tugasnya, Dinas Kawasan Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan menerapkan Kode Etik Kepegawaian sebagai panduan untuk pelaksanaan tugas. Kode etik yang diterapkan berkiblat pada peraturan MENPAN. Earah dengan ketentuan Pasal 4 tentang nilai dasar dari Pasal 5 tentang kode etik dan kode perilaku Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. Sehingga Presiden Republik Indonesia mengeluarkan *core values* (nilai-nilai dasar) yang harus ditetapkan oleh seluruh di instansi pemerintah adalah BerAKHLAK.

Panduan perilaku (kode etik) dari masing-masing nilai-nilai dasar adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Nilai – nilai Dasar

| No | Nilai-nilai Dasar | Penjelasan |
|----|------------------------|--|
| 1 | Berorientasi Pelayanan | <ul style="list-style-type: none"> a. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat; b. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; c. Melakukan perbaikan tiada henti. |
| 2 | Akuntabel | <ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin |

| | | |
|---|-------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> dan berintegritas tinggi b. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien c. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan |
| 3 | Kompeten | <ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah b. Membantu orang lain belajar c. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. |
| 4 | Harmonis | <ul style="list-style-type: none"> a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya b. Suka menolong orang lain c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif |
| 5 | Loyal | <ul style="list-style-type: none"> a. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah b. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara c. Menjaga rahasia jabatan dan negara. |
| 6 | Adaptif | <ul style="list-style-type: none"> a. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan b. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas c. Bertindak proaktif. |
| 7 | Kolaboratif | <ul style="list-style-type: none"> a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama |

Sumber: *Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan*

Fenomena yang ditemukan pada pengamatan sementara di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan, adanya budaya organisasi yang kurang baik terlihat dari kesenjangan yang timbul diantara staf, yang mendatangkan pada terciptanya lingkungan kerja yang tidak baik di dalam lembaga., hubunganyang tidak selaras melahirkan kerja sama menjadi kurang seimbang dan komunikasi antar karyawan menjadi buruk. Ditemukan pula

Fenomena lainnya yang peneliti temukan yaitu masih adanya kurang disiplin pegawai dalam hal jam kerja. Seperti datang, pulang, dan istirahat tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.

Banyak kajian telah dilakukan tentang budaya organisasi, seperti “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo” oleh Swastiani Dunggio dengan teori budaya pasif-defensif menggunakan metodologi penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan hasil adanya dampak positif dan substansial secara bersamaan antara variabel dependen dan independen. Kajian lainnya dengan judul “Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago Bandung)” oleh Arcaya Yudha, dkk memakai teori Moeljono (2005 : 94) dengan metodologi kualitatif deskriptif dengan hasil budaya organisasi memberikan dampak substansial pada kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti memakai teori menurut Edison, dkk. (2016) dengan indikator Budaya organisasi: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim untuk budaya organisasi dan Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) dengan indikator Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya untuk disiplin pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul berjudul. **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y)?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan agar pengembangan ilmu pengetahuan padadministrasi publik mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan.

b. Praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tarzis Bandung." 9(2): 136–57.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. Eprints.Uny.Ac.Id "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center." https://eprints.uny.ac.id/73346/1/fulltext_kamilia_lituhayu_20711251032.pdf.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Damanik, Mariana. 2021. "Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(1): 194–212. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- Dr. Yayat Suharyat, e. a. (2022). *Model Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam*. Klaten: Lakeisha.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Harrison, L. (2009). *Metode Penelitian Politik*. Jakarta: Kencana.
- Marliani, Lina. 2017. "Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi." *Jurnal Moderat* 3(2): 1–8.
- Melati, Melati, Sri Rahayu, and Choiriyah Choiriyah. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3(1): 26–38.
- Pratama, Ningsih Dani Rizki, and Samsir Dewita Suryati. 2014. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Panin Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi* (Vol 1, No 2 (2014): wisuda oktober 2014): 1–16. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/5307/5186>.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Syukron, Agustang, Idkhan, Rifdan. 2022. "PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume IV Nomor 1 Juni 2017." *Manajemen Sumber Daya Manusia* IX(2file:///C:/Users/Acer/Downloads/49-Article Text-134-1-10-20200110.pdf): 119–28.
- Trisliatanto, D. A. (2020). *Metode Penelitian Panduan LEngkap Dengan Mudah*. Yogyakarta: ANDI.
- Yulianti, Eka, Jhon Rinaldo, and Novi Yanti. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung The Effect Of Organizational Culture And Competency On The Performance Of Employees In The Regional Public Hospital (RSUD) Sijunjung." *Jurnal Matua* 4(3): 491–508.