

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda

Reyxia Zhamarend ^{1*}, Jubaidi ², Rinda Sandayani Karhab ³

^{1, 2, 3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

* reyxiazhamarend@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya kinerja pegawai dalam menunjang efektivitas pelayanan publik di lingkungan kepolisian, serta peran budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai faktor internal yang memengaruhinya. Polresta Samarinda merupakan institusi yang memiliki tanggung jawab atas penegakan hukum dan pelayanan masyarakat di kota Samarinda. Satuan kepolisian, seperti Polresta, diatur dengan struktur organisasi yang sangat formal dan terpusat. Ini menuntut adanya budaya kerja yang kuat, disiplin tinggi, serta loyalitas terhadap instansi. Selain itu, sebagai organisasi publik, kepolisian juga dituntut dalam menyajikan pelayanan prima terhadap masyarakat dan menjunjung tinggi etika profesi dan integritas. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian dilakukan kepada seluruh pegawai Satlantas Polresta Samarinda sebanyak 120 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 93 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial. Namun secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 16,1% menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan sebagian variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi kepolisian.

Keywords: *Pengaruh, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kepolisian*

Pendahuluan

Masa kompetisi global yang bertambah ketat, instansi didesak untuk terus berinovasi serta meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat berharga. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan, mulai dari tahap perencanaan hingga penilaian kinerja karyawan (Utami & Waluyo, 2017). Salah satu elemen yang dapat mendorong performa unggul bagi instansi adalah kinerja pegawai. Dua faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. Kinerja adalah ukuran dari kualitas atau kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan berdasarkan norma, standar operasional prosedur, serta kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dan berlaku di instansi tersebut (Marpaung et al., 2020). Di lingkungan kepolisian daerah, kinerja pegawai memiliki dampak yang tidak hanya pada produktivitas individu, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Sangat penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk konteks tim, kepemimpinan, dan aspek pribadi atau individu (Dwipayana & Dewi 2016). Kinerja karyawan juga secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa sikap dan perilaku individu di tempat kerja sangat berkorelasi dengan budaya perusahaan (Santika et al., 2024). Menurut Schein (2010), budaya organisasi menjadi kerangka acuan dalam bertindak, yang secara tidak langsung membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma yang diyakini serta diterapkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, yang mencerminkan karakter dan respons organisasi terhadap lingkungan tempat operasionalnya berlangsung. (Rivai, 2020). Budaya yang kuat dan positif seperti budaya kerja keras, integritas, dan kolaborasi, mendorong terbentuknya perilaku kerja yang disiplin (Sabuera, 2024). Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi pegawai dalam berperilaku dan berinteraksi dengan sesama kolega. Penelitian tentang budaya organisasi mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena di dalam organisasi yang menghargai keragaman, setiap anggota merasa diakui, dihormati, serta memiliki peluang yang sama untuk berkembang dan berkontribusi.

Disiplin kerja adalah manifestasi dari pemahaman pribadi dan kesiapan dalam mematuhi seluruh kebijakan instansi serta norma masyarakat yang relevan (Hasibuan, 2017). Sikap ini juga mencakup kesediaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang telah ditetapkan (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang ada, tata tertib, dan standar perilaku yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, kinerja individu dan tim akan terganggu, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Muis et al., 2018). Organisasi yang memiliki budaya yang konsisten cenderung lebih efektif dalam membentuk disiplin kerja secara internal, karena nilai-nilai tersebut telah menyatu sebagai bagian integral dari identitas organisasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang konsisten akan lebih mudah menanamkan disiplin kerja secara internal, karena nilai-nilai tersebut sudah menjadi bagian dari identitas organisasi. Dalam lingkungan kerja profesional, disiplin tidak hanya berarti ketaatan terhadap jam kerja dan tugas, tetapi juga mencakup tanggung jawab, integritas, ketepatan waktu, serta etos kerja. Disiplin kerja menjadi dasar dalam menciptakan budaya kerja yang positif, membangun kepercayaan antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan produktivitas (Dwipayana & Dewi, 2016).

Instansi kepolisian daerah, disiplin kerja yang optimal diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja dan responsivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam praktiknya, kombinasi antara budaya organisasi yang positif dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pegawai (Schein, 2015). Keadaan ini mendorong meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka terhadap organisasi. Persepsi positif karyawan terhadap budaya organisasi dan penerapan disiplin kerja yang adil secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai (Prabowo & Agung, 2022). Oleh karena itu, penguatan kedua elemen tersebut menjadi aspek penting dalam strategi peningkatan kinerja, khususnya di lingkungan lembaga kepolisian.

Penelitian (Prabowo & Agung, 2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertahanan Kota

Surabaya 1 Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), menyatakan apabila budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja. Hasil riset menurut (Muis Ras et al., 2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Medan, menunjukkan apabila budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Menurut penelitian (Erwina et al., 2024) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Luwu Timur, menunjukkan hasil yang tidak signifikan hubungan antara budaya organisasi pada kinerja pegawai. Sementara itu, riset oleh (Ilham et al., n.d. 2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja berkontribusi dalam meningkatnya kinerja karyawan. Kajian yang dilakukan (Hanny et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta, memperoleh hasil apabila tingkat keadilan yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahan masih tergolong rendah, terlihat dari adanya perlakuan yang tidak merata, kurangnya kepedulian pimpinan dalam membantu menyelesaikan masalah pekerjaan, serta beberapa karyawan yang masih belum disiplin dalam hal waktu kedatangan dan kepulangan, sehingga hal tersebut belum memberikan dampak yang signifikan.

Berdasarkan dari lima penelitian yang telah dianalisis, tiga diantaranya menunjukkan hasil yang signifikan, namun dua diantaranya menunjukkan hasil yang tidak signifikan dari korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja pada kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan baik budaya organisasi, maupun disiplin kerja dapat menghasilkan pengaruh atau hasil yang bervariasi di setiap organisasi. Polresta merupakan contoh dari instansi vertikal, yaitu lembaga nondepartemen yang memiliki wilayah kerja lintas daerah dan tunduk langsung kepada struktur pusat. Kantor kepolisian resor, termasuk Polresta Samarinda, menghadapi tantangan tersendiri dalam menjaga konsistensi dan kualitas kinerja pegawai. Polresta Samarinda memiliki tanggung jawab dalam penegakan hukum dan pemberian pelayanan kepada masyarakat Kota Samarinda. Struktur kelembagaannya bersifat hierarkis dan militeristik, dengan sistem komando yang ketat, sehingga memerlukan budaya kerja yang kuat, tingkat kedisiplinan tinggi, serta loyalitas penuh terhadap institusi.

Sebagai institusi kepolisian di wilayah perkotaan, pegawai Polresta Samarinda dihadapkan pada tuntutan profesionalisme yang tinggi, kompleksitas sosial masyarakat, serta beban kerja yang dinamis. Disiplin menjadi karakter fundamental yang melekat dalam budaya kerja kepolisian. Seluruh personel wajib menaati peraturan, mematuhi instruksi pimpinan, serta menjalankan tata tertib secara konsisten. Meskipun bersifat militeristik, kepolisian tetap berorientasi pada pelayanan publik yang berlandaskan prinsip Presisi (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan), sehingga budaya kerja diarahkan pada pelayanan yang responsif, akuntabel, dan transparan. Hasil wawancara dengan Kepala Pengelola Sumber Daya Manusia di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda pada tahun 2025 menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang jelas dan dituntut untuk bekerja dengan integritas tinggi. Satuan ini menerapkan budaya kerja yang profesional dalam pelayanan kepada masyarakat. Setiap pagi dilaksanakan apel sebagai bentuk internalisasi nilai-nilai organisasi. Selain itu, aturan mengenai absensi, waktu kerja, dan prosedur pelaksanaan tugas diterapkan secara ketat. Laporan kinerja tahun 2024 mencatat adanya kegiatan seperti pengisian Sistem Informasi Analisis Beban Kerja (SI ABK Presisi), survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), persiapan audit, dokumentasi, dan pengarsipan. Kegiatan verifikasi lapangan yang dilakukan Tim Penilai Internal Srena Mabes Polri pada pelayanan publik di

SPKT, SIM, dan SKCK juga menjadi indikator bahwa Polresta Samarinda terus berupaya menjaga standar pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku. Kinerja Satlantas dalam menangani kecelakaan, melakukan evakuasi, dan proses penyidikan telah menunjukkan kualitas kerja yang baik. Penelitian mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Samarinda memiliki urgensi tinggi karena menyangkut efektivitas institusi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tingkat kepercayaan publik sangat bergantung pada kualitas kinerja petugas, baik dari sisi etika kerja maupun profesionalisme. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk nilai-nilai integritas dan meningkatkan transparansi dalam pelayanan. Penelitian ini juga memiliki potensi untuk mengidentifikasi berbagai hambatan dalam penerapan nilai-nilai budaya kerja dan disiplin yang ada di lingkungan kepolisian.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap hubungan simultan dan parsial antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kepolisian sektor lalu lintas, yang sebelumnya masih jarang dikaji secara komprehensif. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menggambarkan dinamika internal organisasi kepolisian dalam menerapkan prinsip-prinsip budaya kerja dan disiplin yang berbasis pelayanan publik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan strategis dalam merumuskan kebijakan manajerial yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi kepolisian yang profesional, modern, dan dipercaya oleh masyarakat.

Metode

Penelitian ini, pendekatan yang diterapkan ialah kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2020:16) memaparkan apabila paradigma positivisme adalah dasar dari metodologi penelitian kuantitatif, yang diterapkan dalam memperoleh data menggunakan berbagai alat riset untuk mempelajari populasi maupun sampel tertentu. Setelah pengumpulan data, hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya diuji menggunakan analisis statistik. Hal ini dimaksudkan agar metode ini akan menunjukkan seberapa jauh disiplin kerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Setelah pengumpulan data, hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang menyajikan data sesuai dengan fakta yang diperoleh tanpa menarik hasil yang bersifat umum. Pendekatan ini menggunakan data berbentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik. Pendekatan ini menggunakan data berbentuk angka dan dianalisis melalui teknik statistik. Sugiyono (2019:126) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan subjek maupun objek yang mempunyai jumlah serta karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan peneliti demi dijadikan fokus dalam penelitian serta sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan. Secara prinsip, populasi mencakup seluruh anggota dari suatu kelompok yang terdiri atas manusia, hewan, peristiwa, atau benda yang berada dalam suatu lingkungan tertentu dan dirancang sebagai sasaran dalam penarikan kesimpulan dari hasil penelitian.

Populasi ini dapat berupa guru, siswa, kurikulum, fasilitas, atau komponen lain yang sesuai dengan fokus penelitian (Amin et al., 2023). Dalam kajian ini, populasi yang diteliti mencakup seluruh anggota Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda, yang berjumlah sebanyak 120 orang. Dalam penelitian kuantitatif, metode pengambilan sampel yang diterapkan cenderung bersifat probabilitas (*probability sampling*). Dengan menerapkan metode ini, setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat secara akurat mencerminkan keseluruhan populasi. Sugiyono (2019:127) mendefinisikan sampel sebagai sebagian dari populasi yang

mempunyai karakteristik khusus serta dipilih agar merepresentasikan keseluruhan populasi dalam penelitian. Sampel berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi sehingga temuan yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara umum (Amin et al., 2023).

Pengambilan sampel dilakukan guna memungkinkan pelaksanaan penelitian yang lebih efisien tanpa perlu meneliti seluruh populasi. Oleh karena itu peneliti memilih rumus Slovin) untuk digunakan dalam menentukan jumlah sampel (Amin et al., 2023). Rumus Slovin adalah rumus statistik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi ketika jumlah populasi diketahui dan terdapat toleransi terhadap kesalahan pengambilan sampel. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Unit Lalu Lintas Polresta Samarinda. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 120 pegawai, dengan margin kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%, sehingga hasil perhitungan dianggap memadai untuk mencapai tingkat kesesuaian yang diharapkan. Maka dari rumus tersebut didapat hasil sampel berjumlah 93 pegawai.

Tabel 1. Rekap Pegawai Pada Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda

No.	Posisi/Pangkat	Jumlah Pegawai
1.	Kompol	1
2.	Iptu	5
3.	Ipda	2
4.	Aiptu	19
5.	Aipda	20
6.	Bripka	19
7.	Brigpol	36
8.	Briptu	8
9.	Bripda	8
11.	PNS	2
Jumlah		120

Sumber Data

Melalui pendekatan kuantitatif, sumber data merupakan asal atau lokasi diperolehnya data yang digunakan dalam analisis statistik. Sugiyono (2019), menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, jenis sumber data dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yakni data primer serta data sekunder. Data primer merupakan Informasi yang diperoleh dari responden dapat dikumpulkan melalui berbagai teknik, seperti survei atau eksperimen. Di sisi lain, data sekunder mengacu pada informasi yang telah tersedia sebelumnya, seperti hasil penelitian yang terdahulu, buku, dan dokumen arsip. Sumber data primer biasanya diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Narasumber dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda.

Definisi Operasional

Kualitas, sifat, atau nilai tertentu yang dimiliki oleh orang, objek, organisasi, atau aktivitas dan menunjukkan varians dikenal sebagai variabel penelitian Sugiyono (2019:69). Variabel penelitian merupakan karakteristik, atribut, atau nilai tertentu yang dimiliki oleh individu, objek, organisasi, atau kegiatan, yang menunjukkan adanya perbedaan atau variasi (Amin et al., 2023). Peneliti memilih ini untuk diperiksa dan dievaluasi untuk membuat kesimpulan. Variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) membentuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan (Y) adalah variabel terikat penelitian, dan budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah variabel independennya. Mengacu pada permasalahan dan hipotesis yang telah diuraikan, berikut adalah variabel-variabel yang mejadi fokus penelitian:

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sistem makna yang dipahami dan dianut secara kolektif oleh anggota organisasi, yang berperan dalam membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. (Manafe & Nugraha, 2021)	1. Inovasi dan berani mengambil risiko 2. Fokus terhadap detail 3. Orientasi hasil kerja 4. Orientasi tim 5. Orientasi pada anggota 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Manafe & Nugraha, 2021)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan manifestasi dari kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh 734ndependen serta norma-norma sosial yang ada. (Handayani & Oktapiani, 2021)	1. Ketaatan terhadap peraturan 734ndependen 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Kehadiran 5. Bekerja etis (Handayani & Oktapiani, 2021)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai mengacu pada tingkat efektivitas Seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi. Kinerja yang ditunjukkan mencerminkan hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta dukungan dari atasan dan rekan-rekan sejawat. (Nining, Adeina Sri <i>et al.</i> , 2023)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Kemandirian (Nining, Adeina Sri <i>et al.</i> , 2023)	Likert

Pengukuran Variabel

mengungkapkan skala pengukuran adalah sebuah standar yang disepakati demi mengukur besar kecilnya interval dalam suatu skala pengukuran, sehingga skala tersebut dapat menghasilkan data dalam bentuk kuantitatif atau angka (Sugiyono, 2019). Sebagai alat pengukuran riset ini menerapkan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini berfungsi sebagai skala untuk mengukur suatu objek berdasarkan tingkat persetujuan atau penolakan responden. Guna memperoleh data dalam bentuk kuantitatif, skala ini menggunakan rentang nilai antara 5 sampai 1 (Sugiyono, 2019). Alat ukur penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam bentuk tombol (•) pada kolom yang tersedia dengan pilihan jawaban yang telah dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3. Instrumen Skala

Kode	Instrumen	Skala
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
RG	Ragu-Ragu/Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Jenis Data

1. **Data Primer:** Data primer (sumber primer) merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden oleh pengumpul data. Informasi ini didapat melalui survei langsung yang berkaitan dengan variabel atau fokus penelitian, sehingga mencerminkan keaslian data yang digunakan. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden, yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel yang sedang diteliti.
2. **Data Sekunder:** Data sekunder (sumber sekunder) merupakan sumber data yang tidak secara langsung diberikan kepada pengumpul data. Informasi ini diperoleh secara tidak langsung dan berkaitan dengan tujuan penelitian, serta digunakan untuk mendukung dan mempermudah proses penelitian. Dalam studi ini, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur, buku, jurnal, serta website yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Salah satu metode pengumpulan data adalah kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan maupun komentar tertulis yang nantinya diberikan ke responden (Sugiyono, 2006). Metode ini dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang kemudian diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Amin et al., 2023). Alasan pemilihan metode kuisisioner adalah karena kuisisioner memungkinkan pengumpulan data dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, penggunaan kuisisioner juga mempermudah peneliti dalam menganalisis data, mengingat setiap responden mendapatkan pertanyaan yang seragam.

Teknik Analisis Data

Analisis data sebagai upaya dalam mengumpulkan serta menyusun data secara sistematis yang didapatkan melalui catatan lapangan, wawancara, serta dokumentasi, melalui pengklasifikasian data ke sejumlah kategori tertentu, penguraian ke dalam unit-unit informasi, melakukan sintesis, menyusun pola, memilah informasi yang relevan untuk dianalisis, serta menarik kesimpulan supaya informasi tersebut bisa secara mudah dipahami baik oleh peneliti sendiri ataupun oleh pihak lain (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis data, dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda.

Uji Instrumen Penelitian

Apabila pengujian instrumen diterapkan guna menentukan jika alat ukur yang diterapkan pada riset telah mempunyai tingkat reliabilitas serta validitas yang memadai. Penggunaan independen yang valid dan reliabel diharapkan dapat menghasilkan data penelitian yang akurat dan dapat dipercaya. Oleh karenanya, pengujian angket dalam penelitian ini diperlukan guna menilai sejauh mana isi instrumen dapat memenuhi kriteria valid dan reliabel. Selain itu, uji coba ini juga bertujuan untuk mendeteksi pertanyaan-pertanyaan yang mungkin bersifat bias, kurang jelas, atau dapat membingungkan responden (Sugiyono, 2019).

1. **Uji Validitas:** Apabila validitas menunjukkan tingkat kecocokan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan kondisi nyata dari objek penelitian. Jika data yang dikumpulkan secara akurat menggambarkan kondisi objek yang sedang diteliti, penelitian tersebut dianggap sah. Jika sebuah instrumen penelitian dapat mengumpulkan data yang benar-benar relevan dan konsisten dengan tujuan pengukuran, itu dianggap valid. Dengan

kata lain, jika alat ukur mampu mengukur apa yang perlu diukur, itu dianggap sah atau valid (Sugiyono, 2019).

2. **Uji Reliabilitas:** Sebuah instrumen dikatakan dapat reliabel jika secara tetap menghasilkan hasil yang sama ketika diukur dalam kondisi yang sama. Suatu hasil penelitian dapat dianggap reliabel jika data yang dihasilkan tetap konsisten walaupun dikumpulkan pada waktu yang berbeda. Instrumen dianggap reliabel jika dapat menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Reliabilitas mencerminkan tingkat kestabilan dan keandalan suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil dan konsisten saat mengukur gejala serupa di lokasi yang berbeda. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS 25 Release windows.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diterapkan dalam memastikan bahwa semua asumsi penting bagi model regresi terpenuhi tanpa adanya pelanggaran, yaitu normalitas residual, autokorelasi, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Sebuah model regresi linier dianggap layak jika memenuhi semua asumsi tersebut, di mana data residual harus berdistribusi normal dan tidak boleh ada gejala multikolinearitas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi klasik ini sangat krusial agar estimasi yang dihasilkan oleh model regresi tidak bias dan hasil analisis dapat dipercaya. Jika tidak memenuhi salah satu dari syarat tersebut, maka hasil analisis regresi tidak dapat dianggap memenuhi kriteria (Dewi, 2021).

1. **Analisis Regresi Linier Berganda:** Analisis regresi sebagai metode yang diterapkan oleh peneliti dalam meramalkan perubahan pada variabel terikat sebagai dampak dari variasi yang terjadi pada satu atau lebih variabel independent yang berfungsi sebagai faktor prediktor. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak *SPSS 25 for Windows*. Tujuan dari analisis regresi linier berganda ini adalah untuk mengukur seberapa jauh budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai (Sugiyono (2019). Persamaan umum dari regresi linier berganda adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Keterangan : Y : Loyalitas Pegawai, a : Konstanta, b : Koefisien Regresi, X1 : Budaya Organisasi, X2 : Disiplin Kerja, dan e : Kesalahan Penggunaan.
2. **Uji Linieritas:** Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terjadi hubungan yang signifikan dan bersifat linier antara dua atau lebih variabel yang dianalisis (Setiawan et al., 2020). Pengujian ini biasanya menjadi syarat penting sebelum dilakukan analisis korelasi atau regresi linier.
3. **Uji Normalitas:** Pengujian normalitas dalam model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan berdistribusi normal (Tintia & Permatasari, 2024). Sebuah model regresi dikatakan baik jika nilai residualnya tersebar secara normal. Normalitas ini dapat dianalisis melalui pola distribusi data pada garis diagonal dalam grafik normal, atau melalui pengujian statistik. Pengujian normalitas residual melalui metode grafik dilakukan dengan memperhatikan apakah titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal. Jika titik-titik tersebut mengikuti pola garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.
4. **Uji Multikolinearitas:** Uji multikolinearitas merupakan kondisi yang tidak diinginkan dalam hasil penelitian (Nurdianawati, 2021). Oleh karena itu, diperlukan sebuah pengujian untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang signifikan atau hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independent. Apabila hubungan tersebut tidak teridentifikasi, maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows*.

5. **Uji Heteroskedastisitas:** Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apa terdapat ketidaksamaan varian pada residual dalam model regresi (Nurdianawati, 2021). Salah satu syarat penting dalam analisis regresi adalah memastikan bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas. Jika masalah ini muncul, maka dapat menurunkan tingkat keakuratan dan keandalan hasil analisis regresi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows*.

Uji Hipotesis

1. **Uji T:** Untuk menghasilkan dampak yang diberikan oleh setiap variabel independen kepada variabel dependen secara terpisah (secara parsial) digunakanlah Uji T, dengan menerapkan tingkat signifikansi sebesar 5% (Imam Ghozali dalam Tanjung (2023)).
2. **Uji F:** Kinerja karyawan menjadi variabel dependen pada penelitian ini, sementara Uji F dipergunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor independen seperti disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan dampak secara bersamaan terhadap kinerja tersebut. Untuk menganalisis hasil Uji F, penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows*. Tujuan dari Uji F adalah untuk menentukan apakah semua variabel independen bekerja sama dalam memengaruhi variabel dependen (Adisty et al., 2022).
3. **Koefisien Determinasi:** Koefisien determinasi pada intinya ialah kemampuan model untuk menjelaskan fluktuasi dari variabel dependen diukur dengan koefisien penentuannya (Imam Ghozali dalam Tanjung, 2023).

Hasil

Deskripsi Data Responden

Data responden diambil sebanyak 93 orang, yang terdiri dari pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2025 untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan karakteristik responden:

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	88	94,62%
Perempuan	5	5,38%
Total	93	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa 93 responden dari terdiri dari 88 (94,62%) pegawai laki-laki dan 5 (5,38%) pegawai perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian di dominasi oleh pegawai laki-laki.

Berdasarkan hasil frekuensi pada penelitian, di dapatkan 93 pegawai dengan status pegawai sebagai berikut:

Tabel 5. Status Pegawai Responden

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
Pegawai Tetap	93	100%
Total	93	100%

Data di atas, diperoleh 93 responden yang memiliki status pegawai sebagai pegawai tetap. Ini menandakan bahwa seluruh responden merupakan pegawai tetap, dengan tingkat persentase sebesar 100%.

Deskripsi Data Variabel Kuesioner Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh gambaran deskriptif mengenai variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Responden memberikan tanggapan terhadap item-item dalam variabel budaya organisasi disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan skala *Likert* (1–5), di mana nilai 1 menunjukkan tingkat (sangat tidak setuju) dan nilai 5 menunjukkan tingkat (sangat setuju).

1. Budaya Organisasi (X1)

Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

Indikator	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
X1.1	17	50	22	3	1	93	3.84
Frekuensi Bobot	85	200	66	6	1	358	
X1.2	34	34	22	1	2	93	4.04
Frekuensi Bobot	170	136	66	2	2	376	
X1.3	17	60	15	0	1	93	3.96
Frekuensi Bobot	85	240	43	0	1	369	
X1.4	24	55	12	2	0	93	4.08
Frekuensi Bobot	120	220	36	4	0	380	
X1.5	29	48	16	0	0	93	4.13
Frekuensi Bobot	145	192	48	0	0	385	
X1.6	32	43	14	3	1	93	4.09
Frekuensi Bobot	160	172	42	6	1	381	
X1.7	27	46	17	3	0	93	4.04
Frekuensi Bobot	135	184	51	6	0	376	
							4.02

Secara umum, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4.02, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden cenderung memberikan nilai sangat tinggi. Nilai rata-rata paling tinggi diberikan pada indikator orientasi pada anggota yaitu sebesar 4.13, dan nilai rata-rata terendah diberikan pada indikator inovasi dan pengambilan resiko sebesar 3.84. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap variabel ini, terutama orientasi terhadap anggota.

2. Disiplin Kerja

Tabel 7. Data Responden Variabel Disiplin Kerja

Indikator	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
X2.1	23	53	17	0	0	93	4.06
Frekuensi Bobot	115	212	51	0	0	378	
X2.2	28	38	27	0	0	93	4.01
Frekuensi Bobot	140	152	81	0	0	373	
X2.3	35	41	17	0	0	93	4.19
Frekuensi Bobot	175	164	51	0	0	390	
X2.4	32	52	9	0	0	93	4.24
Frekuensi Bobot	160	208	27	0	0	395	
X2.5	37	45	11	0	0	93	4.27
Frekuensi Bobot	185	180	33	0	0	398	
							4.15

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.15 dengan nilai minimum 4.01 dan maksimum 4.27. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden cenderung memilih setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja responden berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang telah diterapkan dengan baik oleh responden dalam aktivitas kerjanya sehari-hari

3. Kinerja Pegawai

Tabel 8. Deskripsi Data Variabel kinerja Pegawai

Indikator	SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
Y.1	19	48	23	2	1	93	3.88
Frekuensi Bobot	95	192	69	4	1	361	
Y.2	31	42	16	3	1	93	4.06
Frekuensi Bobot	155	168	48	6	1	378	
Y.3	32	50	11	0	0	93	4.22
Frekuensi Bobot	160	200	33	0	0	393	
Y.4	44	33	14	2	0	93	4.27
Frekuensi Bobot	220	132	42	4	0	398	
Y.5	49	38	6	0	0	93	4.46
Frekuensi Bobot	245	152	18	0	0	415	
							4.17

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.17, dengan nilai minimum 3.88, maksimum 4.46. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai. Artinya, mayoritas pegawai dinilai telah menunjukkan kinerja yang cukup memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, temuan ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan yang diteliti berada pada kategori baik, dan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan kepada 93 responden dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Skor r tabel yang dibutuhkan adalah 0.2039, yang diperoleh dari perhitungan $Df = N - 2 = 93 - 2 = 91$. Dikatakan valid, jika skor r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel $Df=(n-2)$	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.711	0.203	Valid
	X1.2	0.704	0.203	Valid
	X1.3	0.688	0.203	Valid
	X1.4	0.719	0.203	Valid
	X1.5	0.725	0.203	Valid
	X1.6	0.788	0.203	Valid
	X1.7	0.724	0.203	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.711	0.203	Valid
	X2.2	0.750	0.203	Valid
	X2.3	0.685	0.203	Valid
	X2.4	0.767	0.203	Valid

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel Df=(n-2)	Keterangan
Kinerja Pegawai	X2.5	0.729	0.203	Valid
	Y.1	0.846	0.203	Valid
	Y.2	0.681	0.203	Valid
	Y.3	0.630	0.203	Valid
	Y.4	0.751	0.203	Valid
	Y.5	0.768	0.203	Valid

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas pada tabel 10 menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen atau kuesioner dalam mengungkapkan suatu konsep atau variabel. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang konsisten meskipun digunakan dalam waktu dan situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$).

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi	0.847	Reliabel
Disiplin Kerja	0.777	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.777	Reliabel

Seluruh nilai α yang diperoleh berada di atas angka 0,60, bahkan cenderung mendekati atau melebihi angka 0,80, yang menunjukkan bahwa instrumen kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Y). Jika p-value < 0.05, maka variabel signifikan memengaruhi Y.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	11.379	2.388
Budaya.Organisasi	.236	.081
Disiplin.kerja	.137	.112

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ \& } Y = 11,379 + 0,236X_1 + 0,137X_2 + 0,05$$

- $a = 11,379$. Artinya, jika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja semuanya bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai tetap bernilai 11,379.
- $b_1 = 0,236X_1$. Bermakna, jika budaya organisasi (X_1) naik 1 satuan, kinerja pegawai (Y) naik 0,236 satuan.
- $b_2 = 0,137X_2$. Jika disiplin kerja (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) turut naik 0,137 satuan.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan metode ANOVA (*Analysis of Variance*) pada hasil uji regresi linier berganda. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada baris *Deviation from Linearity*. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hubungan antara kedua variabel bersifat linier (tidak terdapat penyimpangan dari linearitas), sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05, maka hubungan antara kedua variabel tidak linier.

Tabel 12. Hasil Uji Linieritas

	Anova Tabel	F	Sig.
Y*X1	<i>Deviation from Linierity</i>	.985	.532
Y*X2	<i>Deviation from Linierity</i>	1.868	.085

Hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,532 yang lebih besar dari 0,05. Dan juga antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.085, yang artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel tersebut.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal. Uji ini merupakan salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam analisis statistik parametrik, seperti regresi linier, korelasi *Pearson*, dan uji-t. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan sebagai alat uji adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71214499
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.047
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil pengujian pada tabel 13 menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan secara tepat untuk menguji hipotesis penelitian.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Metode yang digunakan untuk mengukur uji ini adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinearitas, sebaliknya jika $VIF \geq 10$ maka terdapat multikolinearitas tinggi.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya.Organisasi	0.782	1.279	Tidak Mengalami Multikolinearitas
Disiplin.Kerja	0.782	1.279	Tidak Mengalami Multikolinearitas

Pada tabel 14 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan Toleransi > 0.1, yaitu 1,279 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen. Artinya, masing-masing variabel bebas memberikan informasi yang unik dalam model regresi, dan hasil estimasi koefisiennya bisa diinterpretasikan dengan lebih akurat.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terjadi ketidakkonsistenan (variasi yang tidak sama) dalam error (residual) suatu model regresi. Dengan kata lain, apakah varians residual berubah-ubah seiring perubahan nilai variabel independen. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Glejser*, metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05, maka tidak ada heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05, maka ada indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 15. Hasil Uji Heterokdastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.235	1.387		.170	.866
Budaya.Organisasi	0.052	0.047	.131	1.107	.271
Disiplin.kerja	-0.015	0.065	-.028	-.233	.816

Pada tabel 15 menunjukkan hasil Sig. pada variabel budaya organisasi sebesar 0,271 dan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. > 0,05 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t (sering disebut juga sebagai uji t-statistik atau uji t parsial dalam regresi) adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi linear. Jika p-value < 0,05 → Tolak H_0 → Variabel signifikan memengaruhi Y. Sebaliknya, jika p-value $\geq$ 0,05 → Gagal tolak H_0 → Variabel tidak signifikan.

Tabel 16. Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Koefisien Regresi	Keterangan
Budaya.Organisasi	2.938	1.986	0.004	0.321	Ada pengaruh dan positif
Disiplin.kerja	1.221	1.986	0.225	0.133	Tidak Ada pengaruh dan positif

Interpretasi:

- X_1 : p-value = 0,004 < 0,05 → berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. Variabel Budaya Organisasi (X_1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,938 ($> t$ tabel). Dengan demikian, hipotesis (H_1) diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

- b) X_2 : $p\text{-value} = 0,225 > 0,05 \rightarrow$ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. Variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar 0,225 ($p > 0,05$) dan nilai t hitung 1,221 ($< t$ tabel). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda.

2. Uji F

Uji F adalah metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah seluruh variabel independent (budaya organisasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 17. Hasil Uji F

Model		F Hitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	8.613	3.10	0.000

Pada tabel 17 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000, serta nilai F hitung sebesar 8,613 yang lebih tinggi dari F tabel (3,10). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R^2 (dibaca: R kuadrat), adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) dalam model.

Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.142	1.731

Tabel 18 menghasilkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang menganalisis hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) pada Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Nilai *R Square* yang diperoleh adalah 0,161, yang artinya 16,1% variasi pada variabel Y dijelaskan oleh variabel-variabel X, dan sisanya yaitu 83,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t , dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), serta nilai t hitung sebesar 2,938 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,986. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang nyata antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja tersebut. Tingginya nilai budaya organisasi tercermin dari hasil indeks pada indikator orientasi terhadap anggota, yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,13. Nilai ini termasuk dalam

kategori tinggi atau setuju, yang berarti sebagian besar pegawai merasakan adanya budaya organisasi yang kuat di lingkungan kerjanya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang solid tercermin melalui tingginya rasa memiliki dari setiap anggota terhadap organisasi, kejelasan identitas individu dalam struktur organisasi, terciptanya harmoni dalam sistem sosial, serta terbentuknya perilaku kolektif yang dilandasi oleh norma dan praktik yang diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari (Prabowo & Agung, 2022). Hasil ini memperkuat asumsi bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar kumpulan nilai dan kebiasaan, melainkan juga sistem yang mampu mengarahkan tindakan pegawai dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Persepsi positif terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh institusi telah tertanam dan dipraktikkan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan semangat kerja, kolaborasi tim, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Tingkat kepatuhan terhadap norma organisasi juga menjadi lebih baik karena adanya keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

Penguatan budaya organisasi perlu menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan kepolisian. Pelaksanaan program pembinaan budaya kerja, internalisasi nilai-nilai organisasi melalui pelatihan, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi individu, merupakan langkah konkret yang dapat dilakukan untuk menjaga dan memperkuat budaya organisasi yang sudah terbentuk. Strategi ini diharapkan mampu menciptakan kinerja yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika tugas kepolisian yang kompleks dan terus berkembang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t , diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,225 ($p > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1,221 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,986. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti bahwa secara statistik, disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam unit kerja tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks satuan kerja yang diteliti, disiplin kerja secara parsial belum menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanny et al., (2020), yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap keadilan yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahan masih tergolong rendah. Ketidakteraturan perlakuan antar pegawai, minimnya keterlibatan pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, serta masih ditemukannya pegawai yang tidak disiplin dalam hal kedatangan dan kepulangan menjadi indikator bahwa aspek keadilan dan disiplin kerja belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang hanya bersifat administratif dan tidak diiringi dengan pendekatan kepemimpinan yang adil serta dialogis cenderung tidak efektif dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Keteladanan dari pimpinan, kejelasan dalam pemberian sanksi maupun apresiasi, serta keterlibatan dalam penyelesaian masalah operasional harian akan memperkuat persepsi keadilan dan meningkatkan motivasi internal pegawai. Peluang perbaikan juga dapat dilakukan melalui penguatan sistem monitoring dan evaluasi berbasis teknologi guna memastikan kedisiplinan dijalankan secara konsisten dan objektif. Dalam jangka panjang, disiplin kerja tetap menjadi elemen penting dalam menjaga profesionalisme aparatur, namun efektivitasnya sebagai pendorong kinerja sangat bergantung pada konteks manajerial dan budaya organisasi yang mendasarinya. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya dilakukan secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan integrasi antara pendekatan struktural, perilaku, dan relasional dalam organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai F hitung sebesar 8,613 yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,10. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Walaupun hasil uji secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan, perlu diperhatikan bahwa berdasarkan hasil uji t sebelumnya, hanya variabel Budaya Organisasi (X1) yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Disiplin Kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individu. Hal ini menandakan bahwa meskipun kontribusi Disiplin Kerja terhadap peningkatan kinerja tidak kuat secara parsial, namun keberadaannya tetap penting dalam menunjang budaya organisasi yang efektif dalam membentuk perilaku kerja pegawai secara keseluruhan.

Sinergi antara budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam pembentukan etos kerja yang tinggi. Budaya organisasi yang ditanamkan secara konsisten menciptakan nilai-nilai bersama yang mampu mengarahkan perilaku pegawai, sementara disiplin kerja berperan dalam memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diterapkan dalam praktik sehari-hari. Ketika kedua aspek ini dikelola secara harmonis, maka terbentuklah sistem kerja yang tidak hanya mengandalkan aturan formal, tetapi juga memperkuat komitmen internal pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Fokus tidak hanya diberikan pada aspek kontrol, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi aktif dan kolaborasi antarpersonel. Dengan demikian, peran budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dimaksimalkan sebagai elemen strategis dalam mendorong efektivitas dan produktivitas kinerja di lingkungan kepolisian.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi melalui aspek orientasi pada anggota, nilai kolektif, dan keharmonisan sosial. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, yang diduga disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan ketidakmerataan dalam penerapan sanksi dan penghargaan. Namun, secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 16,1% menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja pegawai, sehingga masih ada 83,9% faktor lain yang belum diteliti.

Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja. Selain itu, meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial, tetap diperlukan konsistensi dalam penerapan aturan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada lingkup variabel dan lokasi yang terbatas. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar memperluas cakupan variabel, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan beban kerja. Penelitian juga perlu dilakukan pada satuan kerja lain dalam lingkungan kepolisian agar hasilnya lebih general. Selain itu, penggunaan literatur primer dari institusi kepolisian diharapkan dapat memperkaya kajian dan memberikan pemahaman yang lebih kontekstual terhadap budaya organisasi dan perilaku kerja pegawai.

Acknoledgment

-

Daftar Pustaka

- Adisty, A., Devri, D., Erdinawati, E., Wati, A. F., & Muliada, M. (2023). Pengaruh Fasilitas Belajar dan Motivasi terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas 8 di SMP Negeri 1 Ketapang. *Journal Innovation In Education*, 1(3), 277-288. <https://doi.org/10.59841/inoved.v1i3.310>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Aqilla, F. N., Lenih, L., Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72-77. <https://doi.org/10.32493/drdb.v7i1.35429>
- Dwipayana, I. M. G., & Dewi, A. S. K. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Erwina et al. (2024). YUME : Journal of Management. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2). <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3333>
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175-190. <https://doi.org/10.55927/mudima.v1i3.46>
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawa Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451-468.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1). <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i1.554>

- 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. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nurdianawati, I. (2021). *Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja Dan Toleransi Akan Risiko Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-2018* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Prabowo, A., & Budiyanto, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sabuera, W. (2024). Digital Transformation Post-Covid Pandemic In South East Asia Countries. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 3(1), 330-367.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santika, E., Yohanas, A. A., Rahmadiani, R., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 187-199. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1938>
- Sartika, W., & Tarigan, F. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 484-507.
- Schein, E. H. (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 1-19. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449>
- Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh green marketing dan brand image terhadap keputusan pembelian produk the body shop indonesia (studi kasus pada followers account twitter@ thebodyshopindo). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D
- Tintia, L. M. A., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 65-76. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2419>
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.16759>