

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Langsa

Uis Khasyiqah¹, Rahmi Meutia², Syardiansah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra, Indonesia

E-mail: uiskhasyiqah@gmail.com¹, rahmi.meutia@unsam.ac.id², syardiansah@unsam.ac.id³

Article History:

Received: 03 Februari 2026

Revised: 23 Maret 2026

Accepted: 06 April 2026

Keywords:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa. Metode kuantitatif asosiatif digunakan, dengan fokus pada populasi 55 anggota ASN, yang partisipannya dipilih melalui metode pengambilan sampel jenuh. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, dan data diperiksa melalui penilaian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan penilaian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing dari tiga faktor—budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja—secara individual memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara kolektif, ketiga faktor ini juga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,531, terungkap bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menyumbang 53,1% dari variasi kinerja karyawan, sehingga sisanya berpotensi dipengaruhi oleh faktor tambahan di luar cakupan penelitian. Hasil ini menyoroti pentingnya peningkatan budaya organisasi, memastikan disiplin kerja yang konsisten, dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang dan pencapaian tujuan perusahaan. Uang, pendanaan, dan teknologi tidak akan benar-benar bermanfaat kecuali manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai pendukung utama yang mendorong semua upaya organisasi menuju pencapaian tujuan dan maksud yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia yang terampil diperlukan untuk menciptakan harmoni antara apa yang diinginkan karyawan dan apa yang

dibutuhkan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, komitmen, dan penggunaan waktu kerja yang efisien. Seperti yang dinyatakan oleh Yani (2021), kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang selaras dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak buruk pada produktivitas organisasi dan kualitas layanannya, terutama di instansi pemerintah.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memengaruhi. Berbagai elemen yang umumnya diteliti dalam studi sumber daya manusia meliputi budaya organisasi, disiplin karyawan, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor ini dianggap penting dalam memengaruhi perilaku karyawan dan sikap di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2020) dan Fahri (2021) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai dan standar yang memengaruhi perilaku dan pekerjaan individu dalam suatu organisasi. Wibowo (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup kepercayaan, peraturan, dan lingkungan kerja yang berkembang di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang efektif dapat mendorong profesionalisme dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat penting dalam membina lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2021) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai pemahaman dan kesiapan karyawan untuk mengikuti aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja meliputi mengikuti jam kerja yang dijadwalkan, tepat waktu, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas. Penerapan disiplin kerja yang efektif akan memfasilitasi pelaksanaan tugas yang lancar dan mengarah pada pencapaian hasil kerja terbaik.

Elemen penting lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Sutrisno (2022) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional karyawan yang berkaitan dengan perasaan bahagia atau tidak bahagia mereka terkait pekerjaan mereka. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan sikap positif dan dedikasi yang lebih kuat kepada organisasi. Di sisi lain, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menyebabkan penurunan motivasi karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

Kantor Pendidikan Kota Langsa, yang berfungsi sebagai cabang pemerintah daerah, sangat penting dalam memberikan layanan publik di bidang pendidikan. Untuk mencapai tugas ini secara efektif, sangat penting untuk memiliki karyawan yang menunjukkan kinerja yang kuat dan tingkat profesionalisme yang tinggi. Namun, menurut diskusi awal dengan pemangku kepentingan internal, masalah mengenai jumlah dan standar pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tertentu masih diakui. Masalah-masalah ini menunjukkan bahwa faktor internal dalam organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Wawancara pendahuluan yang dilakukan dengan personel di Kantor Pendidikan Kota Langsa menunjukkan berbagai sudut pandang mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa karyawan merasa bahwa budaya organisasi tidak cukup mendorong kolaborasi dan kerja tim di berbagai bidang, sementara yang lain berpikir bahwa penegakan aturan yang buruk berdampak negatif pada disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh terbatasnya peluang untuk kemajuan karir dan peningkatan beban kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji

bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Kota Langsa, berdasarkan uraian tersebut.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Supriyadi (2022), budaya organisasi adalah filosofi berbasis nilai yang dipupuk di dalam organisasi dan dimanifestasikan dalam sikap, perilaku, dan praktik kerja anggotanya. Triguno (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi individu tentang pekerjaan yang mendorong kepercayaan diri, antusiasme, dan kejujuran untuk menghasilkan hasil terbaik. Sementara Wibowo (2020) menyoroti budaya organisasi sebagai filosofi yang mendasari kebijakan, norma interaksi, dan iklim organisasi, Robbins (2022) mendefinisikannya sebagai pola kepercayaan dan nilai bersama yang dipahami, diinternalisasi, dan dipraktikkan secara kolektif sehingga membentuk dasar bagi peraturan perilaku di dalam organisasi. Menurut Wibowo (2020), budaya organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori: budaya agresif-defensif, yang memprioritaskan perlindungan status; budaya pasif-defensif, yang cenderung menghindari tantangan; dan budaya konstruktif, yang mendorong pertumbuhan dan kolaborasi. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan adanya budaya organisasi yang sukses, seperti inisiatif individu, toleransi risiko, kejelasan arah, tingkat integrasi antar departemen, dan dukungan manajemen untuk komunikasi dan bantuan kepada bawahan (Robbins, 2022).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada pola pikir dan tindakan karyawan yang menunjukkan kepatuhan, kesesuaian, dan kesiapan untuk mengikuti semua aturan dan standar tempat kerja yang relevan di dalam perusahaan, baik formal maupun informal, serta keterbukaan untuk menghadapi konsekuensi atas ketidakpatuhan (Sutrisno, 2022). Menurut Rivai (2022), disiplin kerja bertindak sebagai alat bagi manajemen untuk menyampaikan perubahan perilaku sekaligus meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya mengikuti kebijakan perusahaan. Hasibuan (2021) menafsirkan disiplin kerja sebagai cerminan pengakuan pribadi dan kesiapan untuk mematuhi harapan organisasi dan masyarakat. Rivai (2022) mengklasifikasikan disiplin kerja ke dalam berbagai jenis: retributif, korektif, perlindungan hak individu, dan pandangan utilitarian yang berfokus pada menjaga keseimbangan antara keuntungan dan dampak dari penegakan hukuman. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan dapat dinilai melalui berbagai tanda, seperti tujuan dan keterampilan kerja yang jelas, perilaku teladan dari pemimpin, penegakan tindakan hukuman, dan ketegasan kepemimpinan dalam secara konsisten menegakkan aturan (Hasibuan, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka, dan itu bisa baik atau buruk. Perasaan ini menunjukkan seberapa besar mereka menikmati apa yang mereka lakukan (Hasibuan, 2021). Siagian (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengacu pada bagaimana orang memandang pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif. Mangkunegara (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan hal-hal seperti seberapa sering orang meninggalkan pekerjaan mereka, berapa hari mereka absen kerja, usia mereka, posisi pekerjaan mereka, dan ukuran perusahaan. Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak akan berhenti atau absen kerja, dan kebahagiaan ini biasanya lebih umum di antara mereka yang berada di posisi yang lebih tinggi. Menurut Sutrisno (2022), tanda-tanda kepuasan kerja meliputi peluang promosi, stabilitas pekerjaan, kenikmatan pekerjaan itu

sendiri, kondisi kerja, dan interaksi sosial di tempat kerja. Semua faktor ini memengaruhi bagaimana karyawan merasa dan bertindak dalam pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil dari tugas dan perilaku karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dinilai berdasarkan kemampuan mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kasmir, 2020). Fahmi (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba. Sebaliknya, Yani (2021) dan Mangkunegara (2022) menekankan bahwa kinerja muncul dari upaya karyawan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu mereka, yang dievaluasi dalam ukuran kualitatif dan kuantitatif. Evaluasi kinerja dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kerja, membantu dalam pengambilan keputusan penempatan kerja, memfasilitasi perencanaan dan pengembangan karier, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menyesuaikan kompensasi, menilai keterampilan karyawan, mempromosikan keadilan di tempat kerja, meningkatkan komunikasi antara manajer dan karyawan, menumbuhkan budaya tempat kerja yang memprioritaskan kualitas, dan menerapkan tindakan disiplin secara tidak memihak (Kasmir, 2020). Indikator kinerja mencakup aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengawasan, dan interaksi antar karyawan, yang secara kolektif menunjukkan efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan (Kasmir, 2020).

Penelitian terdahulu

Studi oleh Fahri (2021), berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Rembang," menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, baik sebagian maupun secara simultan. Pentingnya ketiga faktor ini dalam meningkatkan efektivitas pekerja pemerintah daerah didukung oleh hasil penelitian ini.

Dalam studi berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis di Rumah Sakit Islam Malang," Isvandiari (2020) menemukan hasil serupa, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Data empiris yang mendukung peran strategis interaksi sikap kerja dan variabel organisasi dalam meningkatkan kinerja diperkuat oleh hasil ini.

Selain itu, penelitian Darmawan tahun 2024 yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasamarga Solo Ngawi," menyimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitiannya "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bogor," Anwar (2021) juga menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi.

Hipotesis

Keyakinan awal dalam penelitian ini adalah:

1. Diyakini bahwa budaya dalam organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pendidikan di Kota Langsa.
2. Dipercaya bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Kota Langsa.

3. Dianggap bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Kota Langsa.
4. Dipercaya bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja semuanya memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pendidikan Kota Langsa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk meneliti bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Langsa dari Maret hingga Agustus 2025, melibatkan total populasi 55 individu ASN, yang dipilih melalui metode pengambilan sampel jenuh. Informasi yang digunakan mencakup sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui metode seperti observasi, wawancara, dan kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin. Sedangkan data sekunder bersumber dari buku, jurnal akademik, dan literatur pendukung lainnya. Metode analisis data meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, penilaian asumsi klasik (termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, evaluasi hipotesis melalui uji-t dan uji-F, dan penilaian koefisien determinasi (Adjusted R Square) menggunakan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tingkat keakuratan item kuesioner dalam menangkap variabel yang dipertimbangkan ditentukan oleh pengujian validitas. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1 hasil uji validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0,616	0,3610	Valid
	2	0,530	0,3610	Valid
	3	0,592	0,3610	Valid
	4	0,516	0,3610	Valid
	5	0,491	0,3610	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0,620	0,3610	Valid
	2	0,595	0,3610	Valid
	3	0,510	0,3610	Valid
	4	0,633	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	1	0,429	0,3610	Valid
	2	0,487	0,3610	Valid
	3	0,435	0,3610	Valid
	4	0,582	0,3610	Valid
	5	0,390	0,3610	Valid
Kinerja (Y)	1	0,429	0,3610	Valid
	2	0,487	0,3610	Valid
	3	0,435	0,3610	Valid
	4	0,582	0,3610	Valid
	5	0,390	0,3610	Valid

Berdasarkan Tabel 1, setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi,

disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dianggap valid karena nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam penelitian dapat dimanfaatkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas membantu mengetahui seberapa dapat diandalkan dan stabil alat penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil dari pengujian reliabilitas alat penelitian tersebut.

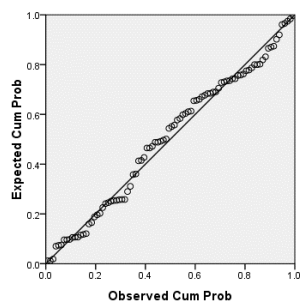
Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,618	Reliabel
Disiplin Kerja	0,719	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,822	Reliabel
Kinerja	0,830	Reliabel

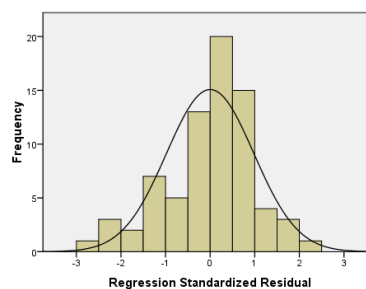
Berdasarkan Tabel 2, uji reliabilitas dilakukan pada item pernyataan yang telah dikonfirmasi valid. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel mencapai nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian dianggap reliabel dan sesuai untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan melalui grafik P-Plot diilustrasikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Grafik P-Plot

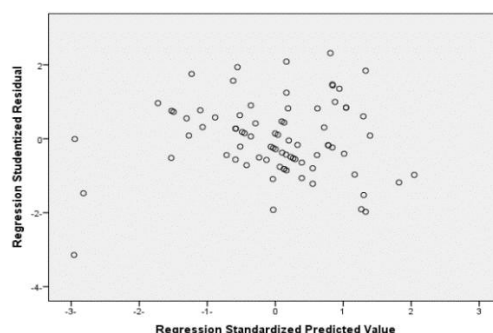


Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan plot probabilitas normal, titik-titik data sejajar dengan garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kesimpulan ini *さらに* didukung oleh histogram, yang menampilkan kurva berbentuk lonceng dan tidak menunjukkan kemiringan ke kanan maupun ke kiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mencari variasi dalam varians residual. Temuan uji heteroskedastisitas ditunjukkan di sini dalam sebuah diagram sebaran.

**Gambar 3. Grafik scatterplot**

Berdasarkan temuan dari penilaian heteroskedastisitas menggunakan scatter plot, terlihat jelas bahwa titik-titik data terdistribusi secara acak tanpa pola ekspansi atau kontraksi yang terlihat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas memeriksa apakah variabel independen dalam model regresi saling berhubungan. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 3. Nilai tolerance dan VIF

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.588	1.735
	Disiplin Kerja	.620	1.920
	Kepuasan Kerja	.631	1.816

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Toleransi untuk variabel budaya organisasi adalah $0,588 > 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah $1,735 < 10$, sehingga variabel budaya organisasi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Selain itu, nilai toleransi untuk variabel disiplin kerja adalah $0,620$, yang lebih besar dari $0,10$, dan nilai VIF adalah $1,920$, yang kurang dari 10 . Akibatnya, variabel disiplin kerja dikatakan tidak menunjukkan multikolinearitas. Demikian pula, variabel kepuasan kerja tidak menunjukkan multikolinearitas karena memiliki nilai Toleransi $0,631 > 0,10$ dan nilai VIF $1,816 < 10$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.192	.710		4.296	.000
	Budaya Organisasi	.201	.214	.247	1.983	.022
	Disiplin Kerja	.185	.133	.011	2.018	.014

	Kepuasan Kerja	.220	.148	.024	1.711	.025
a. Dependent Variable: Kinerja						

Persamaan regresi yang diperoleh dari Tabel 4 adalah $Y = 3,192 + 0,201X_1 + 0,185X_2 + 0,220X_3$, yang menunjukkan bahwa konstanta kinerja adalah 3,192 dengan asumsi bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dipertahankan pada tingkat yang konsisten. Setiap variabel independen memiliki koefisien regresi positif—budaya organisasi (0,201), disiplin kerja (0,185), dan kepuasan kerja (0,220)—yang menunjukkan bahwa jika semua variabel independen lainnya dipertahankan konstan, setiap peningkatan satu unit pada masing-masing variabel ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang sama dengan nilai koefisiennya.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t, yang merupakan jenis uji parsial, digunakan untuk menilai dampak masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Tabel di bawah ini menyajikan temuan dari analisis data uji parsial yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.192	.710		4.296	.000
	Budaya Organisasi	.201	.214	.247	1.983	.022
	Disiplin Kerja	.185	.133	.011	2.018	.014
	Kepuasan Kerja	.220	.148	.024	1.711	.025
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai kepentingan budaya organisasi adalah 0,022, disiplin kerja adalah 0,014, dan kepuasan kerja adalah 0,025, yang semuanya kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa, sehingga hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai apakah faktor-faktor budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel di bawah ini menampilkan temuan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil uji simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.393	3	.221	1.870	.000 ^a
	Residual	6.904	51	.091		
	Total	7.120	54			
a. Dependent Variable: Kinerja						

Hipotesis keempat diterima karena nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05,

menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa, seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi membantu mengidentifikasi seberapa besar variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan perbedaan kinerja karyawan. Berikut adalah tabel yang menyajikan hasil analisis koefisien determinasi dari penelitian ini.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.590	.531	.304

Berdasarkan Tabel 7, angka Adjusted R Square adalah 0,531. Ini menunjukkan bahwa faktor budaya tempat kerja, disiplin karyawan, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja kerja staf di Dinas Pendidikan Kota Langsa sebesar 53,1%. Sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji t, dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, mendukung hipotesis pertama dan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa. Anwar (2021) menemukan bahwa budaya kerja di Dinas Pendidikan Kota Bogor memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik sebagian maupun simultan, yang mendukung kesimpulan ini. Hasil ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi yang positif, seperti yang terlihat pada nilai-nilai, norma, disiplin, komunikasi terbuka, dan kolaborasi yang harmonis, dapat mendorong perilaku kerja yang baik, meningkatkan moral dan akuntabilitas staf, serta mendorong kinerja puncak.

Seperti yang ditunjukkan oleh uji t dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, yang mendukung hipotesis kedua, penelitian ini lebih lanjut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa. Studi Darmawan (2024), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan, mendukung kesimpulan ini. Temuan ini menguatkan fakta bahwa penerapan disiplin kerja yang sangat baik—seperti yang terlihat dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, akuntabilitas dalam penyelesaian pekerjaan, dan kepatuhan terhadap instruksi kepemimpinan—dapat menumbuhkan tempat kerja yang produktif dan profesional, mempromosikan kebiasaan kerja yang positif, meningkatkan efisiensi, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini mendukung hipotesis ketiga dengan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Langsa, seperti yang ditunjukkan oleh uji t dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Menurut penelitian Isvandiari (2020), kebahagiaan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik sebagian maupun bersamaan dengan faktor-faktor lain. Hasil ini konsisten dengan penelitian tersebut. Keselarasan temuan ini mendukung gagasan bahwa motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan—yang semuanya merupakan indikator kepuasan kerja dan ditunjukkan dalam sikap yang menguntungkan terhadap pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja, peluang untuk pertumbuhan profesional, dan pengakuan atas prestasi—dapat ditingkatkan, yang mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kualitas dan volume kinerja.

Uji F, yang memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa, sehingga mendukung hipotesis keempat. Penelitian Fahri (2021), yang menyatakan bahwa ketiga faktor ini bersama-sama memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan, mendukung kesimpulan ini. Keselarasan temuan ini mendukung gagasan bahwa kinerja puncak merupakan hasil sinergi antara budaya organisasi, yang berfungsi sebagai dasar nilai dan norma, disiplin kerja, yang mengatur pelaksanaan tugas, dan kepuasan kerja, yang mendorong motivasi intrinsik, daripada dipengaruhi oleh salah satu variabel saja. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan lebih berhasil jika dilakukan secara komprehensif.

KESIMPULAN

Uji t dengan nilai signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa, menurut penelitian dan debat, kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kota Langsa secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut sekaligus. Hasil ini mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja yang positif dipupuk oleh penerapan nilai dan standar organisasi yang solid, etos kerja yang disiplin, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan dedikasi karyawan serta kinerja organisasi yang optimal.

Mengingat temuan ini, kepemimpinan Dinas Pendidikan Kota Langsa disarankan untuk terus memupuk budaya organisasi yang kuat dengan menanamkan nilai-nilai integritas, kerja sama, dan komunikasi terbuka, menegakkan disiplin kerja secara adil dan konsisten dengan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan, fasilitas kerja, beban kerja yang proporsional, dan peluang pengembangan karier. Selain itu, sinergi dari ketiga faktor ini harus digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara terintegrasi. Para peneliti di masa mendatang harus mempertimbangkan variabel tambahan dan menggunakan metodologi alternatif agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang penyebab kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, Muhammad. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bogor. *Jurnal EMBA*, 3(2), 45-58.
- Darmawan, Decky. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Solo Ngawi di Lokasi Ngemplak Boyolali. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 611-620.
- Fahmi, Irham. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Alfabeta, Bandung.
- Fahri. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaen Rembang. *Jurnal EMBA*, 2(1), 1-18.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isvandiari, Any. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jibeka*, 11(1), 38-43.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

-
- Rivai, Veithzal. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2022). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Supriyadi, Gering. (2022). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta, Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Triguno, Prasetya. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yani, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.