



The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Organizational Behavior At The Investment And One-Stop Integrated Service Office Of Lahat Regency

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat

Kurnia Lita Ovita Sari ¹⁾; Darwin Kesuma ²⁾; Mujari ³

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ kurnia03maret@gmail.com ; ²⁾ darwinkesuma80@gmail.com ; ²⁾ mujari292726@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [18 Oktober 2025]

Revised [12 Januari 2026]

Accepted [17 Januari 2026]

KEYWORDS

Organization Culture, Work Discipline, Investment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Incidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan

persamaan regresi $Y = 11,438 + 0,330 X_1 + 0,393 X_2$. Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine how organizational culture and work discipline partially and simultaneously influence employee organizational behavior at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Lahat Regency. The sample size for this study was 42 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS, resulting in a regression equation $Y = 11,438 + 0,330 X_1 + 0,393 X_2$. The results of this study indicate a significant influence between organizational culture and employee organizational behavior at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Lahat Regency. There is also a significant influence between work discipline and employee organizational behavior at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Lahat Regency. The F-test indicates that organizational culture and work discipline simultaneously influence employee organizational behavior at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Lahat Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Salah satu faktor mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adanya perilaku organisasi yang baik dalam suatu organisasi. Pentingnya Perilaku organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, seperti dengan pelayanan yang berkualitas. Pemerintah mempunyai peranan penting untuk menyediakan layanan publik yang prima bagi semua penduduk. Budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting dalam keberhasilan suatu organisasi dengan adanya budaya organisasi yang baik dan kepuasan kerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin, Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat dari hasil pengamatan yaitu pegawai tidak terjalannya kerja sama atau time work yang baik antara pegawai, sebagian pegawai yang masuk dan keluar jam kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, masih ditemukannya pegawai yang tidak datang tanpa keterangan, banyak pegawai yang bermalas-malasan / tidak bergairah dalam bekerja saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Melihat adanya fenomena yang terjadi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat dilihat dari perilaku organisasi masih di temui permasalahan yaitu : sebagian pegawai tidak puas dengan hasil kerja yang telah dilaksanakan, banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi dengan baik antar

sesama rekan kerja, hal ini terlihat pada antar pembagian tugas atau bidang dimana masih terdapat pegawai yang bekerja sendiri-sendiri baik atasan dan bawahan, selain itu banyak pegawai tidak termotivasi terutama motivasi untuk kenaikan pangkat, kurangnya tantangan dalam pekerjaan serta sebagian pegawai tidak bekerjasama dengan tim sehingga pekerjaan sulit untuk diselesaikan, tidak adanya komitmen (perjanjian) dalam bekerja tidak akan memilih jenis pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi (OB) merupakan ilmu terapan yang terbentuk karena didukung oleh sejumlah ilmu pengetahuan tentang perilaku, baik perilaku individu maupun perilaku organisasi. Perilaku manusia dalam sebuah kelompok merupakan awal dari terbentuknya perilaku organisasi dan persoalan-persoalan manusia yang berupaya terus berkembang serta semakin rumit yang akan menyebabkan pengaruh terhadap tingkat kerumitan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya hubungan interaksi antara individu dalam sebuah organisasi maka analisis perilaku organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan aspek manusia, dengan asumsi bahwa manusia merupakan satu unsur yang unik dan kompleks karena manusia memiliki persamaan dan perbedaan. Kemudian pendekatan dengan memahami manusia dalam sebuah organisasi atau kelompok lebih mudah dikaji melalui ilmu perilaku organisasi yang didukung dengan ilmu pengetahuan lainnya. Keith Davis (2019:5) perilaku organisasi adalah sebuah perilaku dan penerapan pengetahuan di dalam organisasi yang berkaitan dengan tindakan dan perilaku. Mangkunegara (2019:3) perilaku merupakan tindakan dan sikap individu atau kelompok yang dilakukan secara sistematis di dalam organisasi. Priansa (2020:96) perilaku organisasi adalah pembelajaran tentang tingkah laku manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Robbins (2021:10) berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan studi yang bertujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan keefektifan organisasi dengan mengetahui dampak perorangan maupun kelompok.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Jones (2021:110) menjelaskan pengertian budaya organisasi merupakan suatu pendapat dan keinginan bersama yang dianut oleh setiap pegawai dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Menurut Freytag (2019: 147) pengertian budaya organisasi adalah pendapat – pendapat serta nilai – nilai yang menjadi ikatan dalam sebuah organisasi dimana seseorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Menurut Grunig (2020:193) budaya organisasi adalah suatu keadaan nilai, symbol, makna serta pendapat dikaitkan dengan pengorganisasian sekelompok orang yang bekerja sama dalam sebuah organisasi. Menurut Lathans (2019:131) budaya organisasi adalah nilai dan norma – norma yang menjadi pedoman para pegawai dalam bekerja, sehingga setiap pegawai berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku. Menurut Susanto (2022:142) budaya organisasi adalah nilai atau poin yang terkandung yang menjadi pedoman pegawai dalam bekerja dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi sehingga masing – masing setiap pegawai harus memahami nilai yang terkandung di dalam organisasi tersebut sehingga pegawai dapat menentukan tingkah laku dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Robbins (2019:221) budaya organisasi adalah suatu perangkat sistem yang ada di dalam organisasi maupun suatu instansi pemerintahan dan perusahaan yang dianut oleh setiap pegawai yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas mengenai pengertian dari budaya organisasi, maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah nilai – nilai atau norma – norma yang terkandung di dalam sebuah organisasi yang menjadi pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat bagi para manajer dalam menjalin komunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku yang negatif serta merupakan upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai, 2020:67). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2019:89). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:59). Berdasarkan ketiga definisi di atas tampak bahwa ada kesamaan definisi disiplin kerja seperti yang diungkapkan Fathoni (2019:80) dan Hasibuan (2019:62) dimana disiplin kerja merupakan kesadaran, kesediaan dan ketaatan seseorang untuk mematuhi segala kaidah, norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara Rivai (2020:76) lebih memandang disiplin kerja sebagai alat berkomunikasi manajer dengan karyawan agar mereka bersedia taat akan peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya, dari ketiga definisi tersebut maka dalam penelitian ini dipilih definisi disiplin kerja mengacu pada Hasibuan. Menurut



Hasibuan (2019: 193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2020: 825) disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi. Menurut Sutrisno (2021: 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma hukum peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Instrumen digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Untuk mengetahui jawaban responden, peneliti menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner dan metode skala likert.

Uji Validitas

Untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid dengan menggunakan pedoman bila r-hitung > r-tabel pada signifikansi 5% maka butir dianggap valid, sedangkan bila r-hitung < r-tabel maka item tersebut dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid.

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel:

Hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Danang, 2020: 92).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Danang, 2020: 90). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas

Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), dasar analisisnya: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Danang, 2020: 87). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Rumus yang digunakan:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata hitung (*mean*) dan standar deviasi (*standard deviation*).

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kebersamaan antara hasil yang diperoleh dari sampel dengan hasil yang akan di dapat pada populasi secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Danang (2020:47) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Korelasi

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel terikat dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi berkisar -1 sampai dengan 1.

Uji T

Uji hipotesis secara parsial menurut Sugiyono (2018: 138) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F menurut Sugiyono (2018: 192) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Determinasi menurut Danang (2020:60) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Nilai koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $df = 42-2 = 40$, maka didapat r tabel sebesar 0,304.

Tabel 1 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Budaya organisasi	0,715	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0,677	0,600	Reliabel
Perilaku organisasi	0,672	0,600	Reliabel

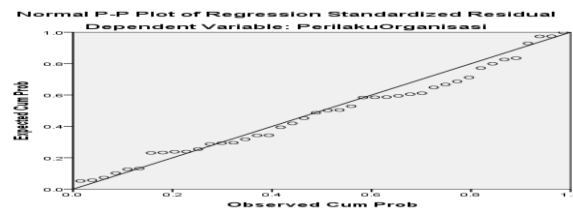
Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Dari tabel 1 diketahui bahwa seluruh item Reliabilitas > 0,600 maka dapat disimpulkan ke tiga variabel Reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar dibawah ini kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik P-Plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data distribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelas uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1 Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



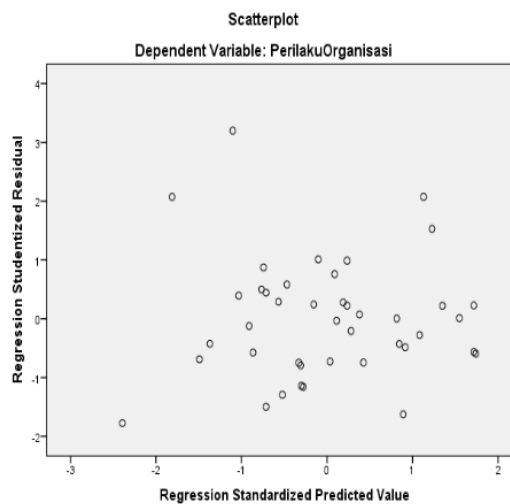
Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Gambar 1 di atas menjelaskan hampir semua titik – titik atau gelembung mendekati garis diagonal, hal ini berarti data yang terkumpul kemudian dimasukan kedalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah mengkorelasikan nilai residual dengan masing – masing variabel independent, dengan ketentuan jika signifikan korelasi < 0.05, maka model terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat dari grafik Normal P-P Plot dan grafik scatter plot. Jika pada grafik normal P-P Plot titik – titik menyebar mengelilingi garis diagonal maka pengujian ini bebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya jika titik – titik pada grafik tidak mengelilingi garis diagonal atau berada jauh dari garis diagonal maka diindikasikan adanya heteroskedastisitas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot



Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Hasil gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji asumsi multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF dan tolerance. Dimana jika nilai VIF terletak di sekitar angka 1 dan tolerance mendekati angka 1 maka terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF dan tolerance lemah, yakni dibawah angka 0,5.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,664	1,505	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,664	1,505	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Hasil tabel 2 di atas diperoleh nilai VIF sebesar angka 1 sedangkan nilai tolerance mendekati angka berarti terjadi multikolinieritas. Untuk menguji asumsi multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF dan tolerance. Dimana jika nilai VIF terletak di sekitar angka 1 dan tolerance mendekati angka 1 maka terjadi multikolinieritas.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif serta mengetahui nilai minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
BudayaOrganisasi	42	30.00	48.00	39.8571	.71289	4.62006
DisiplinKerja	42	33.00	48.00	41.1905	.59639	3.86503
PerilakuOrganisasi	42	30.00	49.00	40.7857	.57789	3.74515
Valid N (listwise)	42					

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Dari tabel 3 terlihat adanya nilai maksimum, minimum, range dan standar deviasi dari variabel penelitian ini, dan dideskripsikan sebagai berikut: skor terendah (minimum) sebesar 30,00 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 49,00 rata-rata (mean) terbesar skor jawaban dari variabel penelitian adalah 41,19 dan standar deviasi tertinggi pada variabel disiplin kerja sebesar 4,62.

Statistik Inferensial

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku organisasi, serta pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap terhadap perilaku organisasi.



Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.438	4.610		2.481	.018
Budaya Organisasi	.330	.110	.408	3.000	.005
Disiplin Kerja	.393	.132	.405	2.984	.005

a. Dependent Variable: Perilaku Organisasi

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,438 + 0,330 X_1 + 0,393 X_2$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent.

Tabel 5 Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.438	4.610		2.481	.018
Budaya Organisasi	.330	.110	.408	3.000	.005
Disiplin Kerja	.393	.132	.405	2.984	.005

a. Dependent Variable: Perilaku Organisasi

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama (H_1) antara variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel perilaku organisasi (Y). Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) adalah 2,022 (df = n-k). Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel budaya organisasi dengan t hitung > dari t tabel atau 3,000 > 2,022 maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap perilaku organisasi (Y) Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel disiplin kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 2,984 > 2,022 maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel – variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (devenden).

Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300.099	2	150.050	21.282	.000 ^b
Residual	274.972	39	7.051		
Total	575.071	41			

a. Dependent Variable: PerilakuOrganisasi

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2025

Tabel diatas dengan hasil penelitian secara simultan budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) yang mempengaruhi perilaku organisasi (Y) dengan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai F_{hitung} 21,282 > F_{tabel} 3,24 dengan sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa Ho ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Artinya variabel budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indevidenden. Nilai koefisien determinasi adalah 0 < R² < 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R²) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel indevidenden yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel devendennya.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.722 ^a	.522	.497	2.65529

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, BudayaOrganisasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,722, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap perilaku organisasi. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13. Analisis determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X₁, X₂) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,522 atau (52,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (perilaku organisasi) sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat
3. Variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perilaku organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lahat.

Saran

1. Untuk meningkatkan perilaku organisasi pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Lahat, penting bagi instansi ini untuk memperkuat budaya organisasi yang positif. Budaya kerja yang menekankan nilai integritas, pelayanan prima, tanggung jawab, dan kolaborasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih profesional dan adaptif terhadap tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang. Budaya ini perlu ditanamkan secara konsisten melalui keteladanan pimpinan, sosialisasi internal, serta kegiatan pembinaan yang berkesinambungan agar menjadi identitas kerja yang melekat di setiap pegawai
2. Disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif. DPMPTSP Kabupaten Lahat sebaiknya menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi yang terstruktur untuk memastikan setiap pegawai menjalankan tugas sesuai aturan dan waktu yang ditentukan. Penerapan reward and punishment secara objektif akan memperkuat kepatuhan terhadap disiplin kerja. Dengan kombinasi budaya organisasi yang kuat dan kedisiplinan yang tinggi, perilaku organisasi pegawai akan lebih terarah, profesional, dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diandra. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Freytag. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Grunig. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hadna. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FSIE YKPN. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2019. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jones. 2021. *Manajemen Personalial*, Edisi kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Lathans. 2019. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Mutiara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung
- Ndraha. 2019. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Priansa. 2020. *Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai 2020. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.ATicoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Suharna. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Susanto. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. GhaliIndonesia, Jakarta