



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan

Della Alviana Nursabela

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Muger Apriyansyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

delviansa28@gmail.com, dosen01019@unpam.co.id

Abstrak This study aims to examine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at the Ciputat District Office, South Tangerang City. The research employed a quantitative method with a total sample of 58 respondents using a saturated sampling technique. Data processing and analysis were conducted using SPSS version 29. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results indicate that work discipline (X1) has a significant partial effect on employee performance (Y), as shown by the regression equation $Y = 21.471 + 0.458X1$. The correlation coefficient value of 0.551 indicates a moderate level of relationship, while the coefficient of determination of 0.304 or 30.4% suggests that employee performance is influenced by work discipline by 30.4%, with the remaining percentage influenced by other factors. Organizational culture (X2) also has a significant partial effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 5.812 + 0.946X2$. The correlation coefficient value of 0.815 reflects a strong relationship, with a coefficient of determination of 0.663 or 66.3%. Simultaneously, work discipline (X1) and organizational culture (X2) have a significant effect on employee performance, as evidenced by the regression equation $Y = 4.827 + 0.084X1 + 0.876X2$. The correlation coefficient of 0.670 indicates a strong relationship, with a contribution of 67% to employee performance.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden, menggunakan teknik sampel jenuh. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), dengan persamaan regresi $Y = 21,471 + 0,458X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 menunjukkan hubungan pada tingkat sedang, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,304 atau 30,4%, yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 30,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Budaya organisasi (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi $Y = 5,812 + 0,946X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 0,663 atau 66,3%. Secara simultan, disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 4,827 + 0,084X1 + 0,876X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,670 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kantor Kecamatan Ciputat sangat membutuhkan tenaga pegawai yang kompeten. Kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat dari Kasmir (2016:189-193) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal.

*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan*

Dalam kaitan ini, kondisi kinerja pegawai Kecamatan Ciputat berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa pegawai kecamatan masih terdapat kekurangan.

Dalam penelitian ini , penulis menggunakan pra survey kepada 25 orang pegawai untuk mengetahui permasalahan kinerja pegawai adapun hasil yang didapat yaitu :

Tabel 1.1
Data kinerja pegawai dari Kantor Kecamatan Ciputat

NO	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Hasil sesuai dengan kualitas kerja standar kecamatan	15	60%	10	40%	25
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan hasil yang ditentukan	14	56%	11	44%	25
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	12	48%	13	52%	25

Sumber: Kecamatan Ciputat

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya permasalahan prestasi di kinerja pegawai paling rendah sesuai dengan indicator kerja yaitu terdapat pada “Pegawai dapat berinovasi dalam bekerja”. Dari data diatas dapat dilihat bahwa masih minimnya tingkat kinerja karena dari sampel pegawai yang diambil “Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan” hanya terdapat 12 orang sisanya belum memenuhi kualitas kerja kecamatan

Tabel 1.2
**Data Absen Pegawai Kantor Kecamatan Ciputat
Kota Tangerang Selatan Periode Tahun 2020 - 2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi (Hari)		Jumlah	%
			Alpha	Sakit		
2020	58	276	45	122	167	61%
2021	58	276	59	90	149	54%
2022	58	276	70	89	159	58%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai selama tahun 2020 – 2022, jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tertinggi pada tahun 2020 dengan jumlah 167 dengan presentase 61%. Hal ini karena pengaruh banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit dengan jumlah 122 hari , lalu alpha dengan jumlah 45 hari.

Selain variabel Disiplin Kerja, peneliti mengangkat variabel Budaya Organisasi. Dimana budaya organisasi juga penting dalam menunjang kinerja pegawai. Menurut Soetopo (2017:123) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi

**Tabel 1.3 Data prasurvey budaya organisasi pegawai
Kantor Kecamatan Ciputat**

NO	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kualitas kerja standar kecamatan ?	15	60%	10	40%	25
2	Apakah pegawai dapat berinovasi dalam bekerja ?	10	40%	15	60%	25
3	Apakah pemimpin memiliki antusiasme yang baik	20	80%	5	20%	25

Sumber: Kecamatan Ciputat

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan pada pertanyaan “ Apakah pegawai dapat berinovasi dalam bekerja ?” memperoleh jawaban 10 responden yang mengatakan setuju menguatkan bahwa budaya organisasi di kantor kecamatan ciputat masih belum optimal

KAJIAN TEORI

Disiplin

Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada" Menurut Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Budaya Organisasi

Menurut Maith (2015) budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebi antisipasi terhadap lingkungan. Menurut Hakim Sutrisno (2018) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang idak tampak yang dapat menggerakkan orang – orang dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Soetopo (2017:123) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi”

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Hari (2015:95) mengemukakan “definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efesiensi serte efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Menurut Edison (2016) kinerja adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Pendapat serupa dikemukakan oleh Ainswort dalam Hussein (2017:8) “kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakan produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung”

METODE PENELITIAN

Metodeologi penelitian umum diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2013, hlm. 3) menyatakan bahwa: Cara ilmiah

berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmun, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Penelitian yang penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode ini menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Hasil
1	Karyawan hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0.320	0.254	Valid
2	Karyawan tidak pernah datang terlambat	0.507	0.254	Valid
3	Karyawan istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0.453	0.254	Valid
4	Karyawan pulang tepat waktu sesuai dengan ketetapan	0.474	0.254	Valid
5	Karyawan selalu mengikuti aturan yang telah ditetapkan	0.682	0.254	Valid
6	Karyawan dapat memahami serta mengerti aturan serta sanksi yang telah ditetapkan	0.410	0.254	Valid
7	Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan dalam aturan perusahaan	0.576	0.254	Valid
8	Karyawan seragam yang telah ditetapkan oleh aturan perusahaan	0.509	0.254	Valid
9	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.38	0.254	Valid
10	Karyawan bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	0.603	0.254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan data pada tabel diatas, variable Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai *r* hitung > *r* tabel (0.254) dengan demikian maka semua item dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Hasil
1	Apabila diberi tugas, karyawan berusaha menyelesaikan tepat waktu	0.679	0.254	Valid
2	Dalam bekerja karyawan dituntut untuk berpikir kreatif dan inovatif	0.689	0.254	Valid
3	Karyawan diberi kesempatan untuk memberi saran dan kritik saat ada konflik	0.693	0.254	Valid
4	Apabila terjadi suatu masalah ditempat kerja selalu diselesaikan Bersama	0.652	0.254	Valid
5	Selalu mendapat pengarahan dari atasan saat melakukan tugas atau bekerja	0.802	0.254	Valid
6	Dalam mengerjakan tugas selalu memperhatikan secara detail agar mendapat hasil yang memuaskan	0.735	0.254	Valid
7	Keputusan yang diambil manajemen merupakan keputusan yang diambil dengan mempertimbangkan dampaknya	0.441	0.254	Valid
8	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0.615	0.254	Valid
9	Pekerjaan yang dilakukan kecenderungan mengutamakan kinerja Team	0.594	0.254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan data pada tabel diatas, variable Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai *r* hitung > *r* table (0.254) dengan demikian maka semua item dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Kuesioner	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Hasil
1	Karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.684	0.254	Valid
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja	0.746	0.254	Valid
3	Karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	0.484	0.254	Valid
4	Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan sesuai dengan rencana kerja	0.651	0.254	Valid
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu	0.621	0.254	Valid
6	Karyawan menggunakan waktu dengan baik agar hasil sesuai dengan target	0.842	0.254	Valid
7	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil memuaskan	0.724	0.254	Valid
8	Karyawan berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	0.775	0.254	Valid
9	Karyawan dapat bekerja secara team ataupun mandiri	0.698	0.254	Valid
10	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sekaligus tanpa adanya pengawasan yang ekstra	0.661	0.254	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan data pada table diatas, variable Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *r* hitung > *r* table (0.254) dengan demikian maka semua item dinyatakan valid. Sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.464	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.836	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.870	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan spss versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, menunjukkan bahwa variable Disiplin kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing – masing variable memiliki nilai cronbatch Alpha lebih besar dari 0.60

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan Komogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.85043861	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.059	
	Negative	-.107	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.098	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.098	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.090
		Upper Bound	.105

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver.29

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh signifikansi $0.098 > 0.050$. Dengan demikian maka H_0 diterima yang berarti data residualnya berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Menurut Singgih Santoso (2015:234) “Jika terbukti ada multikolinearitas,sebaiknya salah satu dari variable independent yang ada di dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang Kembali”

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). “Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance <0.10 atau sama dengan nilai VIF>10. Jika nilai tolerance >0.10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Colinerity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,645	1,551
Budaya Organisasi (X2)	0,645	1,551

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan nilai tolerance variable Disiplin Kerja sebesar 0.645 dan Budaya Organisasi 0.645 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 . dan nilai VIF Disiplin Kerja sebesar 1.551 serta variable Budaya Organisasi 1.551 , dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.755	2.172		-.348	.729
	X1	.126	.050	.400	2.525	.014
	X2	-.067	.070	-.152	-.959	.342

Sumber : Pengolahan Data dengan Program SPSS Ver.29

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa variable X1 dan X2 tidak terdapat gejala heteroskedasitas karena nilai signifikan X1 dan X2 diatas 0.05.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin – Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 ^a	.670	.658	2.902	2.308

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS ver.29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 2.308 yang berada diantara interval 1.647 – 2.353

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel
Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja
Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.827	3.495		1.381	.173
	Disiplin Kerja	.084	.080	.101	1.052	.297
	Budaya Organisasi	.876	.112	.754	7.819	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.084 yang artinya bahwa setiap penambahan 1 poin pemberian Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.084 poin pada konstanta 4.827
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0.876 yang artinya bahwa setiap penambahan 1 poin Budaya Organisasi, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.876 poin pada konstanta 4.827

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan
Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.819 ^a	.670	.658	2.902	.670	55.868	2	55	<.001

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver 29

Berdasarkan pada hasil diatas diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0.819 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800 – 1.000 artinya variable Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih dalam bentuk persen menunjukkan seberapa besar presentase variable (x) dapat memberikan kontribusi terhadap variable (Y)

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial
Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary										
Change Statistics										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.819 ^a	.670	.658	2.902	.670	55.868	2	55	<.001	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver.29

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.670 maka dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai sebesar 67% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya
Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.827	3.495		1.381	.173
	Disiplin Kerja	.084	.080	.101	1.052	.297
	Budaya Organisasi	.876	.112	.754	7.819	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver 29

1. Bila nilai singifikan < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independent terhadap variable dependen
2. Bila nilai singifikan > 0.05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable independent terhadap variable dependen

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya
Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	940.875	2	470.437	55.868	<.001 ^b
	Residual	463.125	55	8.420		
	Total	1404.000	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver29

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas diperoleh $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($55.868 > 2.770$) hal ini diperkuat dengan < Sig.0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan

Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara stimulant antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $1.052 > 1.669$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh kuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai regresi $Y = 21.471 + 0.458 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh **0.551** artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau memiliki kontribusi sebesar 0.304 atau sebesar 30.4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7.819 > 2.004)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya adanya pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai regresi $Y = 5.812 + 0.946 x_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh 0.815 artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi yaitu sebesar 0.663 atau 66.3% sedangkan sisanya adalah factor lain
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan diperolehnya persamaan $Y = 4.827 + 0.084 X_1 + 0.876 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan anatar variable bebas dengan variable terikat diperoleh 0.670, nilai kontribusinya sebesar 67%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Aswara Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2020). *Journal of Public Administration and Government*. Palu: Badan Penerbit Universitas Tadulako.
- Apriansyah, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indotex Indonesia di Tangerang*. Tangerang: Scholar.
- Apriansyah, M. (2023). *Peran Sistem Informasi Manajemen Organisasi dalam Pengambilan Keputusan Berbasis Komputer di Rumah Sakit*. Jakarta: Scholar.
- Apriansyah, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Depok*.
- Firmansyah. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J., & Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education
- Rismawati, & Malata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke Depan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Santika, N. W. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Karakter*. Satya Satraharing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengembangkan SDM yang Berkualitas dan Kompeten*. Jakarta: Alfabeta.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karakter. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(2), 89–98.