



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo Kota Depok

¹Dion Agustian , ²Agustina Mogi

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

¹tandionnn@gmail.com , ²dosen01557@unpam.ac.id

Abstract - This study aims to determine the influence of organisational culture and work discipline on the performance of employees in the Limo District of Depok City. This study uses a quantitative method with a total of 60 respondents. The data analysis used includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that both factors significantly influence employee performance. This is demonstrated by the simple regression equations obtained: $Y = 23.720 + 0.405X_1$ and $Y = 13.305 + 0.663X_2$. The value of the multiple regression equation is $Y = 2.818 + 0.308X_1 + 0.632X_2$. The T-test yielded a calculated T-value of 3.762 > the table T-value of 2.002 with a significance level of $0.000 < 0.05$. This means that H_0 is rejected, indicating that there is a partial influence of organisational culture on employee performance. The T-test yielded a calculated T-value of 9.418 > the critical T-value of 2.002, with a significance level of $0.000 < 0.05$. This means that H_0 is rejected, indicating that there is a partial influence of Work Discipline on Employee Performance. The F test yielded an Fcount of 42.253 > Ftable 3.152. The coefficient of determination obtained was 59.7%. The remaining 40.3% was influenced by other factors. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of organisational culture and work discipline on employee performance in Limo District, Depok City.

Keywords: Organisational Culture, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Limo Kota Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Analisis data yang digunakan, antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan pada persamaan regresi sederhana diperoleh $Y = 23,720 + 0,405X_1$ dan $Y = 13,305 + 0,663X_2$. Nilai persamaan regresi berganda $Y = 2,818 + 0,308X_1 + 0,632X_2$. Uji T diperoleh nilai Thitung 3,762 > Ttabel 2.002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Uji T diperoleh nilai Thitung 9,418 > Ttabel 2.002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Uji F diperoleh Fhitung 42,253 > Ftable 3,152. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain.. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Limo Kota Depok.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan publik, diamanatkan bahwa pemerintah daerah wajib meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan layanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberikan perlindungan bagi setiap warganegara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan publik, oleh karena itu mengharuskan setiap instansi untuk dapat memperkuat kondisinya. Diperlukan kesungguhan dalam menciptakan pelayanan yang memuaskan hingga nantinya dapat bersaing secara efektif baik itu dalam konteks lokal, regional, hingga konteks global. Setiap instansi dituntut untuk terus

maju dan berkembang dengan melakukan berbagai strategi agar nantinya dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan.

Kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien menjadi salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan karena selama ini instansi pemerintahan diidentifikasi dengan kinerja yang lambat, rumit, serta berbelit-belit dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Lahirnya Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai implikasi langsung terhadap Auxinpan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi dan penyesuaian yang harus dilakukan atas perubahan tersebut. Tantangan yang paling besar bagi organisasi adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai.

Kantor kecamatan sebagai organisasi pemerintahan/publik yang berwenang dalam menyampaikan dan melaksanakan aspirasi bagi masyarakat, berperan sebagai transformasi budaya terhadap pengembangan amanat dan pemegang estafet pemerintahan dimasa yang akan datang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat umum.

Demikian halnya dengan Kantor Kecamatan Limo Kota Depok yang terletak di Jl. Limo Raya, Limo, Kec. Limo, Kota Depok, Jawa Barat 16515. Adalah salah satu instansi lingkungan pemerintahan kota Depok, yang diserahi tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan untuk pelayanan umum dan pemberdayaan masyarakat serta membina, mengawasi kegiatan desa atau kelurahan.

Dengan banyaknya tugas yang dilimpahkan, mengharuskan setiap pegawai Kantor Kecamatan Limo Kota Depok bisa menjalankan fungsinya dengan baik. Pimpinan kantor harus dapat mengarahkan setiap pegawai untuk bisa berprestasi serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sebagai ujung tombak aparat pelaksana pemerintah, Kantor Kecamatan Limo Kota Depok dituntut untuk mampu memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja terbaik diantaranya menyelesaikan tugas-tugasnya secara profesional, dalam artian selalu bekerja keras, disiplin & tepat waktu, senantiasa memiliki loyalitas yang tinggi dan mencoba untuk berinovasi baru untuk bisa terus berkembang.

Menurut Robbin (2016:260) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan hasil kerja, dan target yang ditentukan selama periode tertentu didasarkan atas norma dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, baik atau buruknya kinerja setiap pegawai dapat dilihat dari capaian target yang dihasilkan oleh setiap pegawai tersebut untuk instansi nya. Untuk dapat melihat kinerja setiap pegawai dibutuhkan penilaian kinerja yang tepat, baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*),

asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Adapun definisi lain menurut Saiful (2018:34) bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada kedisiplinan dalam bekerja.

Kinerja Pegawai

Dalam Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk mengolah dan menganalisis data sehingga diperoleh kesimpulan berupa hubungan antara variabel yang diamati. Dalam penelitian ini model regresi linear sederhana dan regresi linear berganda digunakan untuk melakukan analisis data sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan arah hubungannya.

Menurut Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Limo, maka populasi ini adalah pegawai kecamatan limo dengan jumlah populasi 60 pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:149),menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20540653
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.067
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

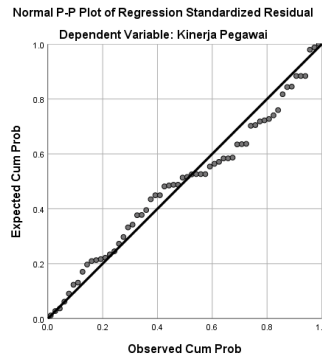
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diatas, maka nilai residual distribusi dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikansi $0,200 >$ dari $0,05$ sehingga uji asumsi bisa dilanjutkan. Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot (Probability Plot) dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti garis diagonal, berikut hasil diagram penyebarannya:



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik normal, terlihat dari titik-titik penyebaran disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil *probability plot* memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.181	4.011		.544	.589		
Budaya Organisasi	.308	.082	.290	3.762	.000	.984	1.016
Disiplin Kerja	.632	.067	.727	9.418	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar $0,984 > 1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar $1,016 < 10$. Dengan begitu dapat disimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

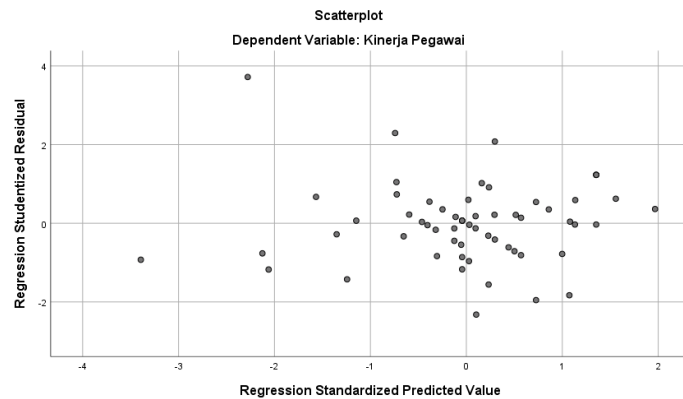
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.898	2.754		1.778	.081
Budaya Organisasi	-.007	.056	-.017	-.127	.899
Disiplin Kerja	-.058	.046	-.166	-1.258	.214

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar $0,899 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar $0,214 > 0,05$.



Gambar 2. Hasil Scatterplot

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.666	.654	3.26116	1.858

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dilihat pada tabel *Model Summary* diatas, diperoleh nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,858. Atas dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini, pada DW tabel tingkat sig. 0,05 dengan nilai N adalah 60 dengan nilai K adalah 2, maka nilai tabel DL 1,5144 nilai DU 1,6518 dan pada nilai (4- DL) = 2,4856 dan nilai (4-DU) = 2,3482. Didapat nilai DW 1,644, maka nilai DW terletak pada (DU) dan (4-DU) = 1,6516 ≤ 1,858 ≤ 2,3482 Artinya tidak ada autokolerasi

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.181	4.011		.544	.589
	Budaya Organisasi	.308	.082	.290	3.762	.000
	Disiplin Kerja	.632	.067	.727	9.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Data diolah oleh SPSS*

- a) Nilai a = 2,818 menyatakan bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,818.
- b) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) 0,308, artinya bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel budaya organisasi, maka akan mengalami penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,308 kali.
- c) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,632, artinya bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka akan mengalami peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,632.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.654	3.26116

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

Sumber : *Data diolah oleh SPSS*

Dari tabel diatas didapatkan nilai *R Square* (Koefisien Determinasi (R^2)) sebesar 0,666 yang artinya Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.181	4.011		.544	.589
	Budaya Organisasi	.308	.082	.290	3.762	.000
	Disiplin Kerja	.632	.067	.727	9.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Data diolah oleh SPSS*

- Hasil uji t parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 3,762 > t_{tabel} 2.002 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasil uji t parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 9,418 > t_{tabel} 2.002 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak yang berarti secara parsial terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206.780	2	603.390	56.735	.000 ^b
	Residual	606.203	57	10.635		
	Total	1812.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : *Data diolah oleh SPSS*

Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 56,735 F_{hitung} 56,735 > F_{tabel} 2,77 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0.005. Artinya H_0 ditolak yang berarti hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Limo Kota Depok

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_{01} p ditolak dan H_{a1} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dapat

dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,762 dan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.002. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,762 > 2,002$) maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wiyanto, Muhamad Idrus (2021), bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Kecamatan Limo.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Limo Kota Depok.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_02 p ditolak dan H_{a2} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Limo. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 9.418 dan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.002. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.418 > 2.002$) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Utsman Banu Ravasia, Agustina Mogi (2023) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan dampak pada kinerja pegawai Kecamatan Limo.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kecamatan Limo

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa H_03 p ditolak dan H_{a3} p diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo. Penetapan kesimpulan pembahasan diatas dilihat dari hasil perhitungan f_{hitung} sebesar 56,735 dan dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,156. Dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} maka ditemukan bahwa nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($56,735 \geq 3,156$) maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Darmadi, N Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) bahwa Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Kecamatan Limo.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Limo Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh $Y = 23,720 + 0,405X_1$ dan nilai t_{hitung} $3,762 > t_{tabel}$ 2.002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 13,305 + 0,663X_2$ dan nilai t_{hitung} $9,418 > t_{tabel}$ 2.002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo.
3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 2,818 + 0,308X_1 + 0,632X_2$. secara hasil determinasi 0,666 atau 66,6% dan nilai F_{hitung} adalah sebesar 42,253. $42,253 > F_{tabel}$ 2,77 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan

Ha ditolak yang artinya variabel Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Limo.

Saran

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh indikator paling rendah yaitu pada pernyataan "Pegawai senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik" dengan skor rata-rata 3,67. Berdasarkan pernyataan tersebut maka pimpinan Kecamatan Limo bisa melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, lalu pimpinan harus melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja para pegawai.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh indikator dengan pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan "Pegawai selalu menggunakan tanda pengenalan dalam bekerja" dengan skor rata-rata 3,77. Berdasarkan pernyataan tersebut maka Kecamatan Limo harus lebih mengawasi pekerjaan para pegawainya dan bisa bertindak tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin ini, karena tidak mentaati pekerjaan tentunya akan merugikan Kecamatan Limo.
3. Berdasarkan analisis deskriptif pada instrumen pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh indikator dengan pernyataan paling rendah yaitu pada pernyataan "Hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan" dengan skor rata-rata 3,53. Berdasarkan pernyataan diatas, maka Kecamatan Limo bisa mencari tahu apa saja yang menjadi penyebab menurunnya tanggung jawab dan komitmen karyawan dan membicarakan lebih lanjut dengan karyawan yang bersangkutan untuk mencari jalan keluarnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep, dan indikator* (Cetakan ke-1). Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Anang Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-1). Deepublish.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Jakad Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan ke-1). Gava Media.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak ke-11). Prananda Media Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- G. R. Terry dalam R. Supomo & E. Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis*.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Ruslan, R. (2016). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. RajaGrafindo Persada.

- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Sartono Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, R. C., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (Edisi 1, Cetakan Pertama). Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Pranadamedia Group.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jaya Media.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Andi.

Jurnal

- Angga Pratama. (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Semarang: Jurnal Ilmiah,3(2)
- Arif, F., & Anggini, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motaivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Safana Indah Mandiri Kota Madya Bogor. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 161–167. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i2.28551>
- Azwina, D., & Muttaqin, F. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Kelas 1A Di Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 123–133. <https://doi.org/10.32493/drj.v5i2.15578>
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10062>
- Fahmi Susanti. (2019), Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jenius : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2) 1-14. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2227>
- Handoyo Mewahaini, Helena Sidharta. (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Performa : Jurnal Manajemen dan Star-Up Bisnis*, 7(6) 1-10. <https://doi.org/10.37715/jp.v7i6.3041>
- Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti, (2019), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *Jenius : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1) 1-15. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3373>
- Mogi, A., Warasto, H. N., & Aesah, S. (2022). *Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance Of PT. Raya Azura Persada, South Jakarta*. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 214-224. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.241>
- Pricilla, L. (2020). Pengaruh Pelatihan,Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 1 Jakarta. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 10–18. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p10-18>
- Ravasia, U. B., & Mogi, A. (2023). pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Indoraya Lestari Jakarta Utara. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 1(2), 193-201. <https://doi.org/10.61787/ew3s2m97>
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permana (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.8690>