

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN TARBIYATU WAD DA'WAH ALKAUTSAR BOGOR TAJUR HALANG

Alwie Ardhana Rifaldi¹, Bunga Astra Gracia²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ alwiardana78@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² bungagracia@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at the Tarbiyatu Wad Da'wah Al-Kautsar Bogor Tajur Halang Foundation, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this research are that Work Discipline (X1) has a significant influence on the Employee Performance variable (Y). This can be proven from the results of research carried out through the t test, the calculated t value was (6.959 > 2.012). This is also reinforced by the significance value < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that there is a significant influence between work discipline and employee performance. Organizational Culture (X2) has a significant influence on the Employee Performance variable (Y). This can be proven from the results of research that has been carried out through the t test, where a calculated t value of (5.864 > 2.012) was obtained. This is also reinforced by a significance value < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H2 is accepted, this shows that there is a significant influence between organizational culture on employee performance. Work Discipline (X1) and Organizational Culture (X2) have a significant influence on the Employee Performance variable (Y). This can be proven from the results of the F test where the calculated F value is (32.818 > 2.800), this is also reinforced by the significance < 0.05 or (0.00 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that there is a significant simultaneous influence between work discipline and organizational culture on employee performance at the Tarbiyatu Wad Da'wah Al-kautsar Bogor Tajur Halang Foundation.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Al-Kautsar Bogor Tajur Halang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisiensi korelasi, analisis koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t, di dapatkan nilai t hitung sebesar (6,959 > 2,012) Hal

tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $(5,864 > 2,012)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F di peroleh nilai F hitung sebesar $(32,818 > 2,800)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Al-kautsar Bogor Tajur Halang.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Tujuan Pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. (UU No. 20 tahun 2003: Pasal 3). Demi tercapainya tujuan tersebut, pemerintah dan Lembaga-lembaga terkait terus meningkatkan kualitas maupun kuantitas baik kurikulum Pendidikan, sarana pra-sarana penunjang pembelajaran, keterbukaan akses informasi, serta suasana lingkungan Pendidikan yang kondusif. Namun, semua itu menjadi pincang jika tidak disertai dengan tenaga pegajar sebagai penggerak dari roda kegiatan pembelajaran.

Keberhasilan dan peningkatan mutu pendidikan suatu Lembaga sangat terkait dengan kondisi SDM yang dimilikinya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini memberikan gambaran betapa pentingnya sumber daya manusia sebagai kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan

sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen melibatkan kordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lain nya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari kata efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai pada tujuan nya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka manajemen sumber daya manusia itu merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, dan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang ditunjukkan para pegawai menjadi suatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu lembaga. kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Suatu lembaga akan berjalan dengan baik apabila kinerja yang ditunjukkan para pegawainya sangat memuaskan dan sesuai dengan standar perusahaan. untuk menciptakan kinerja yang baik pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang

diberikan guna mencapai tujuan Lembaga. Kinerja yang ditunjukkan para pegawai menjadi suatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan maupun Lembaga.

Kinerja pegawai merupakan salah satu pilar utama yang mendukung keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Kinerja yang optimal bukan hanya menghasilkan produktivitas yang tinggi tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Kinerja ini merupakan refleksi dari efektivitas dan efisiensi seorang pegawai dalam bekerja, serta seberapa baik ia mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Demikian juga dengan kinerja pegawai di Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar sangatlah di harapkan untuk mewujudkan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh lembaga dan dilakukan secara maksimal, namun yang permasalahan yang terjadi adalah strategi yang dijalankan belum maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mengakibatkan budaya kinerja menurun, berikut ini data dari hasil kinerja pegawai Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar.

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Pegawai Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar

Indikator	Ket	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Kreativitas	100%	70%	72%	68%
	Kejujuran	100%	77%	73%	74%
	Tanggung Jawab	100%	69%	65%	72%
Penilaian Perilaku	Orientasi	100%	74%	70%	65%
	Pelayanan	100%	74%	75%	66%
	Integritas	100%	73%	71%	54%
	Komitmen	100%	70%	72%	68%
	Kerjasama	100%	75%	77%	75%
Rata-rata		100%	73%	72%	68%

Sumber: Pengurus Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar

Berdasarkan pada table 1.1 diatas terlihat bahwa dari total target penerimaan yang dibuat Lembaga setiap tahunnya menunjukkan jumlah realisasi pencapaian dan persentase yang menurun. Artinya tidak semua target dapat dilaksanakan dengan maksimal. Begitupun dengan ketepatan waktu pegawai, masih banyaknya pegawai yang kurang bertanggung jawab dan telat datang bekerja maupun alfa hal ini dapat dilihat pada kolom yang telah ditampilkan sebelumnya dan hal ini dapat menjadikan pegawai jadi sangat tidak disiplin, dalam pelaksanaan tugas masih penuh dengan kekurangan sebagai contoh adalah banyaknya guru yang belum berhasil mencapai target silabus

maupun banyaknya pegawai yang tidak serius dalam melaksanakan tugasnya seperti terlalu banyak bercanda ketika mengajar ataupun tidak mengerjakan jadwal-jadwal piket yang telah ditetapkan sehingga berimbas pada kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Tentu hal-hal tersebut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar, dimana kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian target mengalami penurunan setiap tahun.

Adapun factor lainnya yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental yang membentuk kinerja pegawai. Disiplin kerja diartikan sebagai kepatuhan dan konsistensi pegawai terhadap aturan, standar, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan tingkat komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta kemampuan untuk menghindari tindakan-tindakan yang merugikan organisasi.

Namun demikian, penerapan disiplin kerja bukan tanpa tantangan. Berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan kondisi lingkungan kerja, dapat mempengaruhi tingkat disiplin pegawai. Organisasi perlu memastikan bahwa disiplin kerja bukan hanya diterapkan sebagai bentuk kontrol, tetapi juga sebagai bentuk pengembangan diri dan profesionalisme pegawai.

Disiplin kerja adalah aspek penting dalam menjaga perilaku dan kinerja pegawai. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada tingkat produktivitas, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam organisasi. Sebagai contoh, tingkat absensi yang rendah, patuh pada aturan dan prosedur, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas adalah tanda-tanda disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja juga adalah konsep yang melibatkan perilaku pegawai dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, komitmen terhadap pekerjaan, dan penyelesaian tugas dengan kualitas yang baik.

Disiplin kerja yang muncul dan dibangun oleh lembaga bertujuan untuk memaksimalkan kinerja maupun produktivitas pegawai yang akan berdampak pada pertumbuhan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja menunjukkan harga diri

pegawai dan bagaimana sikap serta tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan maupun lembaga. Secara sederhana, bentuk disiplin kerja pegawai tercermin melalui tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi.

Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan mendapatkan prestasi yang baik, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar peneliti menemukan bahwa tingkat kehadiran pegawai Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar masih banyak pegawai yang tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat dari data absensi Pegawai pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar pada tahun 2023 sebagai berikut.

Tabel 1.2

Data Kehadiran Pegawai Pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar

Bulan	Jumlah					
	Hari Kerja	Hadir	Izin	Sakit	Alfa	% Kehadiran
Januari	26	23	1	1	1	88%
Februari	22	17	2	3	0	77%
Maret	26	15	6	2	3	58%
April	25	19	0	3	3	76%
Mei	25	18	3	2	1	72%
Juni	26	19	2	2	3	73%
Juli	26	19	3	1	2	73%
Agustus	26	17	3	2	4	65%
September	26	15	5	3	3	58%
Oktober	25	20	0	3	2	80%
November	26	14	5	2	5	54%
Desember	26	15	4	3	4	58%
Total	305	211	34	27	31	69%

Sumber: Pengurus Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingginya absensi pegawai Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar periode Januari – Desember 2023 secara keseluruhan dalam kondisi kurang baik, dilihat dari banyaknya pegawai yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan serta ijin yang meningkat, hal ini mengindikasi masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, dan dari table diatas menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja pegawai hal ini di buktikan dengan meningkatnya ketidakhadiran pegawai secara terus-menerus. Disiplin yang menurun juga dapat dilihat dari ketatan terhadap peraturan perusahaan sebagai contoh masih banyak pegawai yang tidak mengenakan seragam sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan ataupun tidak mengikuti standarisasi dari aturan pakaian kerja, ketaatan

dalam berperilaku pekerjaan sebagai contoh ialah sering kali terjadi adanya oknum guru yang bersikap tidak pantas dan tidak layak dicontoh dihadapan muridnya, ketaatan pada norma dan hukum contohnya beberapa guru yang tidak mencapai target silabus ataupun membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, maupun banyaknya pegawai yang sering kali tidak menghadiri kegiatan kegiatan wajib yayasan, dan peraturan-peraturan lainnya seperti menyalah gunakan waktu isoma untuk tidur atau bermain handphone, berperilaku tidak baik terhadap pekerjaannya dan tidak patut ditiru, bahkan menyepelkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga seperti jam keluar masuk guru mengajar dan lain-lain, hal itu berdasarkan pengamatan dan data yang valid dengan kondisi dilapangan.

Adapun berikut tabel hasil rekapitulasi absen 3 tahun sebelumnya yang memperlihatkan turunnya persentase kehadiran pegawai pada Yayasan Tarbiyatu Wad da'wah Al-kautsar.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Absen 3 Tahun Yayasan Tarbiyatu Wad da'wah Al-kautsar

Tahun	Jumlah					
	Hari Kerja	Hadir	Izin	Sakit	Alfa	%Kehadiran
2021	305	250	24	15	16	82%
2022	303	239	32	11	21	79%
2023	305	200	25	32	48	66%

Sumber: Pengurus Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar

Terlihat pada tabel 1.3 yang menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran yang terus menurun dari tahun ke tahun, Kurangnya pengawasan yang efektif dari pemimpin juga menjadi salah satu penyebab turunnya kedisiplinan pegawai dan membuat banyaknya pegawai yang datang terlambat maupun alfa bahkan melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Karena kesuksesan suatu pegawai tidak hanya ditentukan oleh sumber dayanya saja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan pegawai di perusahaan/Lembaga tersebut.

Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau lembaga. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi pegawai, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memadai. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua

anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi merujuk pada serangkaian nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan yang mempengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, serta berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi menciptakan identitas kolektif yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Budaya yang kuat dan positif dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang terbaik.

Di sisi lain, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menjadi penghambat kinerja. Budaya yang tidak jelas atau bertentangan dengan nilai-nilai pribadi pegawai bisa menimbulkan kebingungan, kurangnya motivasi, dan rendahnya keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara aktif membentuk, mengelola, dan memperkuat budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Budaya Organisasi yang baik terbentuk seiring waktu dengan interaksi antar anggota organisasi dan bisa sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Sebuah budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong pegawai untuk menjadi lebih proaktif serta inovatif.

Ketika pegawai merasa nyaman dan memiliki rasa keterikatan emosional terhadap organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, jika budaya organisasi negatif atau tidak mendukung, pegawai akan mengalami demotivasi, yang bisa berujung pada menurunnya kinerja. Untuk itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang sehat dan mendukung.

Dalam upaya pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar telah membentuk suatu upaya strategis dalam membenahi kinerja pegawainya. Budaya organisasi Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dan dilaksanakan, seperti SOP yang dijalankan oleh seluruh anggota Lembaga dan manajemen Lembaga, aturan tersebut

merupakan wujud penerapan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan.

Berikut hasil penilaian budaya organisasi di Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar berdasarkan prasurvey pada Tahun 2024.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Budaya Organisasi Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar Pada Tahun 2024

Pernyataan	Jumlah pegawai	Setuju	Tidak Setuju
Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.	50	22	28
Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.	50	19	31
Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	50	24	26
Anggota saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa	50	20	30
Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	50	27	23

Sumber: Pengurus Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar

Berdasarkan table 1.4 tentang penilaian budaya organisasi di Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar yang dinilai berdasarkan survey pernyataan indikator-indikator dari dimensi budaya organisasi yang diterapkan di Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Alkautsar menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada lembaga tersebut kurang baik.

Adapun pola budaya organisasi pada lembaga yang dinilai kurang baik dapat dilihat dari beberapa penilaian diantaranya, inovasi pegawai dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail sebagai contoh membiarkan para murid yang bersikap tidak baik atau melewati begitu saja sampah yang berserakan, sehingga pegawai menjadi kurang analisis dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan serta pegawai belum memiliki inisiatif dalam bekerja. Penilaian lainnya adalah orientasi kepada hasil, manusia, dan tim, sebagai contoh yang terjadi pada lembaga ini adalah manajemen yang belum sepenuhnya terwujud, integrasi tidak berjalan dengan baik sehingga sering terjadi kepecah belahan antar pegawai, kurangnya kerja sama antara pegawai sehingga banyak kesalahpahaman, itu semua merupakan wujud penerapan budaya organisasi yang berlaku.

Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang secara khusus menyoroti bagaimana budaya organisasi berkembang dan dipraktikkan dalam konteks lembaga yayasan. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada organisasi bisnis atau pemerintah, sehingga ada kesenjangan pengetahuan terkait dinamika

budaya organisasi dalam yayasan. Mengingat pentingnya peran budaya organisasi dalam mendukung kinerja yayasan, diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami karakteristik, tantangan, dan faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi di lingkungan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji budaya organisasi dalam lembaga yayasan. Dengan memahami budaya organisasi yang ada, yayasan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam struktur organisasinya, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan yayasan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Dora Linda Sinaga, Ruth Felicia Angelica Pasaribu, Renova Pandiangan, Enjelina Suryani Simarmata Universitas Prima Indonesia JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 1 tahun 2019, (JUNI); 159-167 ISSN 2720-9830 <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/219> Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai thitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 4,677 dan nilai ttabel sebesar 1,6592 oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,677 > 1,6592$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sosro Medan.

Calvin Wijaya, Hendra Nazmi, Eddy Susanto, Rikky Universitas Prima Indonesia Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 2 (2020) Juli – Desember 2020 p – ISSN : 2301-6256 e - ISSN : 2615-1928 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kedaung Medan Industrial Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $2,986 > 1,980$ dan signifikan yang diperoleh $0,003 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kedaung Medan Industrial.

Jennifer Candra, Cut Fitri Rostina, Debby, Ferren Angela Universitas Prima Indonesia Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3 (2) 2022: ISSN 407-412 Pengaruh Disiplin

Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Karya Inti Nusa Gemilang Medan Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial untuk variabel Disiplin Kerjamemperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $3,489 > 1,985$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak yaitu secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

Syamsu Alam, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas Program Pascasarjana STIE Amkop Jurnal Mirai Management e-ISSN: 2597 - 4084, Volume 4 No.1 2019 Makassar Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya thitung $2,656 >$ ttabel $1,988$ dengan signifikansi $0,009$. Artinya bahwa, jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 - 126 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Perum Bulog Budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,535 dengan nilai probabilitas (nilai sig) $0,000$. Nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hendra Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12 ISSN 2623-2634 (online) Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai thitung $6,439 \geq$ ttabel $1,674$ dengan probabilitas Sig $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian berarti budaya organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang berarti Hipotesis diterima.

Riana Aprilianti, Syarifuddin Universitas Telkom Bandung Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Volume IX Nomor 2, 2022 ISSN: 2088-1894 (Offline) ISSN: 1215-9671 (Online) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung Berdasarkan uraian tabel di atas, membuktikan jika nilai F hitung adalah 57,037 sementara tingkat signifikansi 0,000. Sehingga, F hitung > F tabel (57,037 > 3,252) serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 3, No. 1, September 2019 p ISSN: 2581-2769 e ISSN: 25898-9502 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mega Perintis Tbk Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (33,915 > 2,760), hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Mega Perintis Tbk.

Fahmi Susanti Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 2, No. 2, Januari 2019 p ISSN: 2581-2769 e ISSN: 2598-9502 Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang Berdasarkan nilai F hitung (304,967) lebih dari nilai F table (2,79) dan sig. α (0,000) lebih – kecil daripada alpha 5% (0,05). Dengan hasil yang tertera didapat H_0 ditolak H_a diterima. secara simultan bu-daya Organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif pada ki-nerja kar- di Klinik Tumbuh Kembang

Yamet Sigit Purnomo, Agung Tri Putranto Universitas Pamulang JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 3, No. 2, September 2020: 259 - 266 ISSN : 2615-

1995, E-ISSN: 2615-0654 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Panca Putra Madani Berdasarkan hasil Fhitung 9,337 > Ftabel 2,51 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_3 di terima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pe-ngaruh positif dan signifikan secara ber-sama-sama antara Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai PT Panca Putra Madani Bekasi.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Ahmad Yani, Budi Yanti (2017:19) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur, pada penelitian ini yang sebenarnya diuji adalah keakuratan dari setiap item –item pertanyaan yang mendukung variabel penelitian

2) Uji Reliabilitas

Menurut Kumba (2017:70) “Reliabilitas suatu indikator atau variabel menyangkut tiga faktor: stable reliability, representative reliability, dan equivalence reliability”. Indikator yang stabil harus memberikan hasil pengukuran yang sama meskipun dilakukan pada waktu pengukuran yang berbeda. Indikator yang representatif harus memberikan hasil yang sama apabila pengukuran dilakukan pada kelompok yang berbeda, tetapi tetap dalam populasi yang sama

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Sudarmadi (2019:7) mengatakan bahwa uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Sudarmadi (2019:7) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi, standar error koefisien regresi akan semakin lebar sehingga menyebabkan kemungkinan terjadi kekeliruan menerima hipotesis yang salah dan mengolah hipotesis yang benar

3) Uji Autokoreasi

Magfiroh, dkk (2018:108) Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi tingkat keeratan suatu hubungan, asumsi ini didefinisikan sebagai terjadinya korelasi diantara dua pengamatan, dimana munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) untuk mengetahui ada tidaknya problem autokorelasi dalam model regresi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Ridwan dalam Safudin (2018:106) Teknik ini digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila hanya ada satu variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaiki turunkan nilainya), Jadi analisis regresi sederhana akan dilakukan bila jumlah variabel independen nya hanya satu

Menurut Ghozali dalam Sudarmadi (2019:8) menjelaskan bahwa analisis regresi adalah model analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi

berganda yaitu apabila pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel independen

d. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Sarwono dalam Reza Indradi Putera (2017:45) analisis koefisien korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel tergantung

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono dalam Firmansyah (2021:141) dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yaitu besarnya adalah kuadrat dari (r^2). Koefisien ini disebut sebagai koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono dalam Firmansyah (2021:141) Uji t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sudarmadi (2019:8) Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu datang tepat waktu setiap harinya	0,439	0,279	Valid
2	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,468	0,279	Valid
3	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan Lembaga	0,527	0,279	Valid
4	Saya selalu memakai seragam sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga.	0,412	0,279	Valid
5	Saya mengikuti aturan lembaga dengan tidak merokok	0,447	0,279	Valid
6	Saya selalu bersikap dan berkata baik dihadapan murid ataupun rekan kerja.	0,545	0,279	Valid
7	Saya selalu menghadiri dan berperan aktif setiap kegiatan yang diadakan oleh lembaga.	0,504	0,279	Valid
8	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan.	0,593	0,279	Valid
9	saya menggunakan waktu kerja dengan efektif (tidak bermain hp, belanja online, mengobrol, dll)	0,472	0,279	Valid
10	saya mengikuti aturan jam mengajar yang ditentukan oleh lembaga (masuk kelas tepat waktu, dan tidak keluar sebelum jam mengajar selesai)	0,494	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menggunakan inovasi terbaru dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,431	0,279	Valid
2	saya berani mengambil resiko atas setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,697	0,279	Valid
3	dalam hal menyelesaikan pekerjaan saya selalu memperhatikan detail.	0,310	0,279	Valid
4	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.	0,587	0,279	Valid
5	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok.	0,330	0,279	Valid
6	kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.	0,729	0,279	Valid
7	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,409	0,279	Valid
8	setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	0,412	0,279	Valid
9	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	0,352	0,279	Valid
10	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman	0,434	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.	0,414	0,279	Valid
2	saya bekerja dengan SOP yang berlaku.	0,487	0,279	Valid
3	saya mampu menyelesaikan target yang sudah ditentukan.	0,334	0,279	Valid
4	Hasil kinerja saya terkadang melebihi hasil yang telah ditetapkan.	0,595	0,279	Valid
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan.	0,658	0,279	Valid
6	Saya tidak menunda-nunda setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,466	0,279	Valid
7	Saya mengikuti piket sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	0,592	0,279	Valid
8	Saya selalu berusaha bekerja melebihi target yang ditentukan.	0,474	0,279	Valid
9	saya bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,505	0,279	Valid
10	saya bersedia lembur jika pekerjaan saya belum selesai.	0,682	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai Chronbach's Alpha sebesar 0,631, budaya organisasi (X2) sebesar 0,622 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,686 dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch's Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality				Shapiro-Wilk	
	Kolmogorov-Smirnov ^a	Statistic	df	Sig.	Statistic	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.114	.50	.107	.971	.50	.258

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,107 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
 Hasil pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	5.119	.4340	1.180	.244			
Disiplin Kerja (X1)	-.278	.137	-.269	2.034	.048	.624	1.604
Budaya Organisasi (X2)	-.574	.152	-.499	3.770	.000	.624	1.604

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin

kerja sebesar 0,624 dan budaya organisasi sebesar 0,624 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,604 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,604 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 ^a	.486	.465	2.728	2.409

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,409 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.974	2.562	1.161	.252	
	Disiplin Kerja (X1)	-.126	.081	-.281	-1.563	.125
	Budaya Organisasi (X2)	.101	.090	.202	1.121	.268

a. Dependent Variable: Abs Res1
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,125 dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,268 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.803	4.154		3.323	.002
	Disiplin Kerja (X1)	.594	.122	.575	4.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y

= 13,803 + 0,594X1. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,803 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 13,803 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,594 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,594 point.

Tabel 4.19
 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.121	4.213		1.928	.060
	Budaya Organisasi (X2)	.763	.124	.664	6.156	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 8,121 + 0,763X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,121 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 8,121 point.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,763 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,763 point.

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 Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.119	4.340		1.180	.244
	Disiplin kerja (X1)	.278	.137	.269	2.034	.048
	Budaya organisasi (X2)	.574	.152	.499	3.770	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 5,119 + 0,278X1 +

0,574X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 5,119 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,119 point.
- b) Nilai disiplin kerja (X1) 0,278 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,278 point.
- c) Nilai budaya organisasi (X2) 0,574 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,574 point.

e. Uji Korelasi

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

Correlations ^b			
		Disiplin kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=53
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,575 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang

Tabel 4. 22
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
 Antara Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations ^b			
		Budaya organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=53
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 dimana nilai tersebut berada pada

interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 23
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan
 Antara 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
1	.697 ^a	.486	.465	2.728

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial
 Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.317	3.080

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,331 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 33,1% sedangkan sisanya sebesar (100-33,1%) = 66,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial
 Antara Budaya organisasi (X2) Terhadap kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.430	2.815

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X2)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,441 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar (100-44,1%) = 55,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4. 26
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
 Antara 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
1	.697 ^a	.486	.465	2.728

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-48,6\%) = 51,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin kerja (X1)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.803	4.154		3.323	.002
	Disiplin Kerja (X1)	.594	.122	.575	4.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(4,875 > 2,012)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya organisasi (X2)
 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.121	4.213		1.928	.060
	Budaya Organisasi (X2)	.763	.124	.664	6.156	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,156 > 2,012)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin kerja (X1) dan
 Budaya organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.168	2	165.584	22.258	.000 ^b
	Residual	349.652	47	7.439		
	Total	680.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel

atau $(37,899 > 2,800)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Al-kautsar Bogor Tajur Halang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 13,803 + 0,594X1$. koefisien korelasi sebesar 0,575 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. nilai koefisien determinasi sebesar 0,331 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 33,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,1\%) = 66,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(4,875 > 2,012)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 8,121 + 0,763X2$. koefisien korelasi sebesar 0,664 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 0,441 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-44,1\%) = 55,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(6,156 > 2,012)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh persamaan regresi $Y = 5,119 + 0,278X_1 + 0,574X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,697 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. nilai koefisien determinasi sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 48,6\%) = 51,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,899 > 2,800)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Tarbiyatu Wad Da'wah Al-kaulsar Bogor Tajur Halang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amandi, E. C. (2013). Professional Development On Teacher's Academic Performance In Secondary School In Ethe Local Government Area (Vols. I, II). International Journal Of Education Learning And Development.
- [2] Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- [3] Aritonang, K. T. (2017). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai Smp Kristen Bpk Penabur Jakarta. Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur.
- [4] Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Cv. Pustaka Setia, Pustaka Setia.
- [5] Bangun, D. (2013). Staff Development Programmes And Secondary School Teacher's Job Performance In Uyo Metropolis, Nigeria. Journal Of Education And Practice.
- [6] Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- [7] Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20. Semarang: Undip.
- [8] Hamid, A. D. (2020). Buku Panduan Penulisan Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Islam Syarif Hidayatullah.
- [9] Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Dan Kualitatif. Jakarta: Cv. Pustaka Ilmu Group.
- [10] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [11] Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- [12] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management. United States of America: Pearson Education Inc.
- [13] Sri, Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta
- [14] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- [15] Aditya Sukamajati Haemin, And Sri Suwarsi. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis: 1-4.
- [16] Ahmad Yani, Budi Yanti, Hesti Maya Sari. 2017. "1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unitas Padang." Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 8(September): 1-13.
- [17] Ardiana, Novia, H. Sutopo, And Enny Istanti. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo." Ubhara Management Journal 1(1): 89-99. <http://Journal.Febubhara-Sby.Org/Umj/Article/View/69>.
- [18] Batlajery Samuel. 2019. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke." Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Vii(2): 135-55.
- [19] Bisma Indrawan Sanny, Rina Kaniawati Dewi. 2020. "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (Nim) Terhadap Return On Asset (Roa) Pada." 4(1): 78-87.
- [20] Dea, Gita, Ocky Sundari, And Johnson Dongoran. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan." International Journal Of Social Science And Business 4(1): 144.

- [21] Aditya Sukamajati Haemin, And Sri Suwarsi. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*: 1–4.
- [22] Ahmad Yani, Budi Yanti, Hesti Maya Sari. 2017. "1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unitas Padang." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(September): 1–13.
- [23] Ardiana, Novia, H. Sutopo, And Enny Istanti. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo." *Ubhara Management Journal* 1(1): 89–99. [Http://Journal.Febubhara-Sby.Org/Umj/Article/View/69](http://Journal.Febubhara-Sby.Org/Umj/Article/View/69).
- [24] Batlajery Semuel. 2019. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* Vii(2): 135–55.
- [25] Bisma Indrawan Sanny, Rina Kaniawati Dewi. 2020. "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (Nim) Terhadap Return On Asset (Roa) Pada." 4(1): 78–87.
- [26] Dea, Gita, Ocky Sundari, And Johnson Dongoran. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga." *International Journal Of Social Science And Business* 4(1): 144.
- [27] Firmansyah, Indra. 2021. "Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Pt Perkebunan Nusantara Viii." *Land Journal* 1(2): 138–48.
- [28] Hendra, Ketut, Lulup Endah Tri Palupi, And Nyoman Sujana. 2019. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 210.
- [29] Indra Yudha, Reri. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi." *Manajemen Dan Kewirausahaan* 9(2): 24–35.
- [30] Jennifer Candra, Cut Fitri Rostina, Debby, Ferren Angela. 2022. "The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees At PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan." *Management Studies And Entrepreneurship Journal* 3(2): 407–12. [Http://Journal.Yrpiipku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiipku.Com/Index.Php/Msej).
- [31] Jismin, Jismin, Nurdin Nurdin, And Rustina Rustina. 2022. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1(1): 20–29.
- [32] Jufrizen, Jufrizen, And Tiara Safani Sitorus. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1(1): 841–56