

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS SUMBER DAYA AIR KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Ni Nyoman Devi Arysta¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹nyomandeviarysta19@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on performance, work discipline on performance and organizational culture and work discipline on employee performance at the West Jakarta Administrative City Water Resources Office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 83 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that organizational culture has a significant effect on employee performance this is evidenced by the regression equation $Y = 12,404 + 0,682X1$ with a coefficient of determination of 46.5% and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(8.395 > 1.990)$. Work discipline has a significant effect on employee performance this is evidenced by the regression equation $Y = 12,275 + 0,679X2$ with a determination coefficient value of 53.7% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(9.700 > 1.990)$. Organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.665 + 0.366X1 + 0.466X2$. The coefficient of determination is 61.9% while the remaining 38.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $>$ F table or $(64.874 > 2.720)$. This job organization culture and work discipline together have a positive and significant impact on employee performance the West Jakarta Administrative City Water Resources Office.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 83 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,404 + 0,682X1$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,395 > 1,990)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,679X2$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,700 > 1,990)$. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan

persamaan regresi $Y = 6,665 + 0,366X_1 + 0,466X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(64,874 > 2,720)$. Dengan demikian budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dimasa ini telah terjadi perubahan paradigma dalam administrasi publik, yang telah mempengaruhi sistem dan peranan pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Konsep memerintah dan mengatur yang telah melekat selama ini pada pemerintah, kini telah berubah menjadi melayani. Perubahan paradigma ini merujuk pada paradigma New Public Service. Adanya paradigma dalam mempelajari ilmu administrasi publik telah berimplikasi pada isu-isu yang bisa dikaji dalam ilmu administrasi publik seperti partnership (kemitraan), performance (kinerja), reinventing government, organization culture (budaya organisasi), manajemen strategis dan transparansi dalam sistem pengelolaan keuangan. Hal tersebut menjadikan isu mengenai budaya organisasi dan kinerja dapat menjadi kajian yang menarik. Kajian tersebut dapat diadaptasikan pula pada instansi pemerintah.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis, terkait kinerja terdapat fenomena yang masih harus mendapatkan perhatian dari segenap unsur pimpinan, kondisi ini seperti pada aspek kualitas kerja masih belum sesuai dengan yang ditargetkan. Kemudian pada aspek kuantitas kerja juga jumlah pencapaian hasil kerja yang masih kurang.

Selanjutnya pada aspek pengetahuan kerja yang seharusnya dimiliki Pegawai dipandang belum memenuhi akseptasi yang diharapkan terbukti masih ada yang lambat bekerjanya karena belum memahami tahapannya. Kemudian pada aspek pelaksanaan tugas pekerjaan juga masih ada yang belum mampu menyelesaikan tepat waktu.

Kemudian pada aspek tanggung jawab pekerjaan seharusnya Pegawai mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu Pegawai juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan

sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat dari tahun 2020 sampai 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat Tahun 2020-2022

Tahun	Capaian Kinerja Pegawai (Dalam Persen Per Triwulan)			Target (%)	Capaian Rata-rata (%)
	TW1	TW2	TW3		
2020	81,4%	81,5%	80,4%	100%	81,1%
2021	81,3%	81,1%	79,6%	100%	80,7%
2022	80,8%	80,3%	77,6%	100%	79,6%

Keterangan: TW = Triwulan, <75% = Buruk, 75-100% = Baik
Sumber: Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, capaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2022 dari triwulan 1, triwulan 2 dan triwulan 3 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Tahun 2020 pencapai kinerja rata-rata hanya dicapai sebesar 81,1% dengan kriteria baik. Pada tahun 2021 mengalami penurunan rata-rata hanya dicapai sebesar 80,7% penurunan ini kemungkinan besar adanya pandemi Covid 19 yang masih melanda di Indonesia yang mengakibatkan banyak sektor usaha maupun pelayanan publik mengalami kendala namun masih dalam kriteria baik. Kemudian pada tahun 2022 meskipun pandemi sudah berangsur-angsur menurun namun pelayanan masih ada kendala, pencapaian kinerja hanya mampu dicapai sebesar 79,6% saja tetapi masih dengan kriteria baik.

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku

dari anggota perusahaan, sehingga apabila budaya organisasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis, terkait dengan budaya organisasi seperti pada aspek keberanian mengambil resiko, masih ada Pegawai yang dalam bekerjanya kurang terbiasa bekerja dengan tantangan atau kurang merasa tertantang sehingga hanya monoton saja kerjanya. Selanjutnya pada aspek ketelitian dalam bekerja masih ada yang asal selesai namun sering ditemukan kesalahan yang seharusnya dapat diminimalisir.

Pada aspek orientasi pada hasil masih kurang percaya pada dirinya dalam upaya pencapaian kerja yang maksimal. Dan pada aspek peningkatan ketrampilan kerja masih kurangnya pelatihan atau semacam bimbingan teknis terkait upaya-upaya pemberian pengetahuan dan ketrampilan dalam menunjang pekerjaannya.

Untuk memperoleh data terkait dengan budaya organisasi, penulis melakukan penyebaran kegiatan prasurvey dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 Pegawai dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Budaya Organisasi Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasar Pada Hasil Prasurvey 30 Pegawai

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Lembaga selama ini menekankan Pegawai terbiasa bekerja dengan tantangan	30	26	86,7%	4	13,3%
2. Lembaga menekankan Pegawai mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan	30	25	83,3%	5	16,7%
3. Lembaga memberikan kepercayaan Pegawai untuk mencapai target pekerjaan	30	25	83,3%	5	16,7%
4. Lembaga sering melakukan evaluasi kerja sehingga mampu meningkatkan keyakinan Pegawai	30	23	76,7%	7	23,3%
5. Lembaga selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja	30	24	80,0%	6	20,0%
Rata-rata		25	82,0%	5	18,0%

Sumber: Data Prasurvey Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat, 2023 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, tanggapan Pegawai berdasar hasil prasurvey terkait kondisi budaya organisasi menunjukkan dari semua aspek masih ada yang memberikan penilaian

kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya perusahaan selama ini menekankan Pegawai terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik, Perusahaan menekankan Pegawai mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan, Perusahaan memberikan kepercayaan Pegawai untuk mencapai target pekerjaan, Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan Pegawai sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri Pegawai, Perusahaan selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 25 Pegawai atau 82,0% sedangkan Pegawai yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 5 Pegawai atau 18,0%.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan Pegawai yang masih rendah. Pegawai yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang Pegawai isialnya mampu menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan lembaga dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh Pegawai baik menepati waktu bekerja, menaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis, terkait dengan disiplin kerja masih ditemukan adanya Pegawai yang kurang disiplin, seperti pada aspek ketaatan pada aturan jam masuk kerja, masih sering ditemukan Pegawai yang datang terlambat dan juga jam istirahat yang tidak ditaati. Selanjutnya pada aspek ketaatan pada peraturan Lembaga, masih ada yang melanggar terkait dengan perilaku kerja yang cenderung tidak berusaha menyelesaikan segera.

Kemudian pada aspek ketaatan perilaku dalam lingkungan kerja misalnya, Lembaga menerapkan sistem yang ketat mengenai kedisiplinan, seperti aturan berpakaian, berkomunikasi, dan ketepatan waktu dengan sanksi yang tegas apabila peraturan tersebut dilanggar, maka tidak mengherankan apabila perilaku anggota perusahaan tersebut

menjadi disiplin, rapi dalam berpakaian, beretika dalam berkomunikasi dan tepat waktu.

Pada aspek ketaatan pada norma atau hukum memang jarang ditemukan adanya Pegawai yang melanggar hukum namun tetap perlu dilakukan penyuluhan yang lebih sering mengingat saat ini banyak pejabat yang kadang berlakukan korupsi. Selanjutnya pada aspek ketaatan pada peraturan lainnya tentu hal ini mengacu pada aturan Pegawai yang sudah diatur oleh pemerintah.

Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh Pegawai dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Berikut ini data kondisi absensi :

Tabel 1.3
 Data Absensi Pegawai Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat Periode Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	JHK	Kondisi Absensi (Jumlah Pelanggaran)			Jumlah	Persentase
			TL	Alp	PA		
2020	80	300	25	22	17	64	21,3%
2022	80	300	28	18	20	66	22,0%
2022	83	300	30	25	21	76	25,3%
Rata-rata			28	22	19	69	22,9%

Ket: JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, I : Ijin, ALP: Alpha
 Sumber: Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat, 2022

Berdasarkan data pada tabel di 1.3 di atas, menunjukkan bahwa tingkat absensi dalam hal ini jumlah kasus indisipliner jumlahnya fluktuatif dengan kecenderungan semakin naik. Pada tahun 2020 Pegawai yang terlambat, alpha dan pulang awal mencapai 64 kasus atau 21,3% dengan kriteria baik. Kemudian pada tahun 2021 Pegawai yang terlambat, alpha dan pulang awal naik menjadi 66 kasus atau 22,0% dengan kriteria baik. Kemudian pada tahun 2022 Pegawai yang terlambat, alpha dan pulang awal kembali naik menjadi 76 kasus atau 25,3% dengan kriteria baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Wiyanto, Muhamad Idrus (2021) Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.4 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi,

uji hipotesis Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,693 > 1,672).

Muger Apriansyah (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.4. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 53,4% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Komarudin (2018) Jurnal Semarak Vol.1 No.2. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel (5,875 > 2,010).

Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Angga Pratama (2020) Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,054 > 1,671)

Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Penelitian Kuantitatif dengan

pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 52,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,879 > 1,989)

Fahmi Susanti (2019) Jenius Vol.2 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,9% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (304,967 > 2,790)

Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti (2019) Jenius Vol.3 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,3% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (33,915 > 2,760)

Darmadi (2021) Jurnal Arastirma Vol.1 No.1. ISSN: 2775-9695. Universitas Pamulang. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma Tangerang. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (74,894 > 3,150)

Sutrisno, Komarudin, San Ridwan Maulana (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56,5% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (59,859 > 2,700)

Irfan Rizka Akbar, Puji Harjianto, Hadi Winata (2021) Jurnal Perkusi Vol.1 No.2. Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. Penelitian Kuantitatif dengan pengujian regresi, determinasi, uji hipotesis. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6% dan uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel (34,339 > 2,770)

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan

(dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat menekankan Pegawai terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik	0.709	0.216	Valid
2	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat selama ini mendorong Pegawai bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya	0.572	0.216	Valid
3	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat menekankan Pegawai mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan	0.469	0.216	Valid
4	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat selalu mendorong agar Pegawai mampu bekerja dengan cermat agar tidak terjadi kesalahan	0.515	0.216	Valid
5	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat memberikan kepercayaan Pegawai untuk mencapai target pekerjaan	0.407	0.216	Valid
6	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat menekankan Pegawai mampu mencapai lebih dari target yang ditetapkan	0.402	0.216	Valid
7	Pekerjaan yang dilakukan mampu meningkatkan kepercayaan diri Pegawai	0.572	0.216	Valid
8	Pekerjaan yang dilakukan mampu meningkatkan keyakinan diri Pegawai	0.498	0.216	Valid
9	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat selama ini berusaha agar Pegawai dapat meningkatkan ketrampilannya	0.583	0.216	Valid
10	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja	0.529	0.216	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati Pegawai	0.507	0.216	Valid
2	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada Pegawai secara adil	0.474	0.216	Valid
3	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu	0.412	0.216	Valid
4	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat membuat buku aturan kerja yang dibagikan kepada seluruh Pegawai	0.507	0.216	Valid
5	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat memberikan standar operasional kerja yang jelas	0.651	0.216	Valid
6	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0.578	0.216	Valid
7	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat mendorong Pegawai agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0.690	0.216	Valid
8	Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat melakukan penyuluhan pada Pegawai agar memiliki sikap moral yang baik	0.606	0.216	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari lembaga	0.695	0.216	Valid
10	Lembaga selalu mendorong antar unit kerja di lembaga mampu bekerjasama secara baik	0.433	0.216	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai n mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat lembaga	0.426	0.216	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.598	0.216	Valid
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan lembaga	0.381	0.216	Valid
4	Hasil kinerja Pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh lembaga	0.554	0.216	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.453	0.216	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.493	0.216	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.605	0.216	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.515	0.216	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai	0.711	0.216	Valid
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak memundakan pekerjaannya	0.424	0.216	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.216), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.713	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.737	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.688	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja Pegawai (Y)	Tests of Normality			Tests of Normality		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.088	83	.165	.983	83	.354

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,165 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1 (Constant)	6.665	2.769		2.407	.018		
Budaya Organisasi (X1)	.366	.089	.366	4.127	.000	.606	1.651
Disiplin Kerja (X2)	.466	.082	.503	5.671	.000	.606	1.651

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai tolerance variabel budaya organisasi sebesar 0,606 dan disiplin kerja sebesar 0,606 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel budaya organisasi sebesar 1,651 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,651 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		
1 (Constant)	2.185	1.705		1.282	.204	
Budaya Organisasi (X1)	.023	.055	.061	.425	.672	
Disiplin Kerja (X2)	-.031	.051	-.088	-.611	.543	

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,672 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,543 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

4) Uji Autokorelasi

Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary ^b				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.787 ^a	.619	.609	2.446	2.342

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 2,342 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Regresi Linier

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
1 (Constant)	12.404	3.033		4.090	.000
Budaya Organisasi (X1)	.682	.081	.682	8.395	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,404 + 0,682X1$.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	
1 (Constant)	12.275	2.640		4.650	.000
Disiplin Kerja (X2)	.679	.070	.733	9.700	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,679X2$.

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

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		
1 (Constant)	6.665	2.769		2.407	.018	
Budaya organisasi (X1)	.366	.089	.366	4.127	.000	
Disiplin Kerja (X2)	.466	.082	.503	5.671	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,665 + 0,366X1 + 0,466X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Budaya Organisasi (X1) Kinerja Pegawai (Y)	
		Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Budaya Organisasi (X1)		1	.682**
Kinerja Pegawai (Y)		.682**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=83
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,682 dimana nilai tersebut berada pada interval

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

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=83
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,733 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.609	2.446

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja Pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.459	2.878

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar (100-46,5%) = 53,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.532	2.677

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar (100-53,7%) =

46,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.609	2.446

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar (100-61,9%) = 38,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	12.404	3.033		4.090	.000
	Budaya Organisasi (X ₁)	.682	.081	.682	8.395	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,395 > 1,990) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050).

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	12.275	2.640		4.650	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.679	.070	.733	9.700	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,700 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.101	2	388.051	64.874	.000 ^b
	Residual	478.525	80	5.982		
	Total	1254.627	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (64,874 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050).

Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,404 + 0,682X_1$, nilai korelasi sebesar 0,682 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,395 > 1,990$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai.
- b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,679X_2$ nilai korelasi sebesar 0,733 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,700 > 1,990$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.
- c. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,665 + 0,366X_1 + 0,466X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,787 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($64,874 > 2,720$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1), 231.
- [3] Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- [4] Algifari (2017) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- [6] Anoraga. Panji)2017) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- [7] Aprianto, I., Muntholib, H., & Risnita, M. P. (2019). Manajemen Public Relations Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Penerbit Lakeisha
- [8] Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- [10] Buchanan, Davis dan Andrzej Huczynski (2018) Organizational Behaviour An
- [11] Introductory Text. England:Practice Hall.
- [12] Darmadi (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma Tangerang, Jurnal Arastirma Vol.1 No.1. ISSN: 2775-9695. Universitas Pamulang.
- [13] Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

[14] Fahmi Susanti (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. Jurnal Jenius

Vol.2 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
[15] G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta Bumi Aksara.