

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DISNAKERTRANS
KARAWANG REGENCY**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DISNAKERTRANS
KABUPATEN KARAWANG**

Deby Permadani¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

Mn19.debypermadani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,

nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. This research uses quantitative, descriptive, and verification methods. The population and sample of this study were 100 employees at the Office of Manpower and Transmigration, Karawang Regency. SPSS 21 software is used to test the hypothesis in this study. The results of this study found that organizational culture has a partial effect on employee performance with a tcount of 7.062 and a ttable of 1.988 where the tcount value of organizational culture is greater than ttable and the sig value obtained is 0.000 which is still below 0.05. And work discipline has a partial effect on employee performance with a tcount of 2.834 and a ttable of 1.988 where the tcount value of work discipline is greater than the ttable and the sig value obtained is 0.006 which is below 0.05. As well as organizational culture and work discipline simultaneously influence employee performance with a ftable value of 35.368 and a ftable of 3.089 where the fcount value is greater than ftable and the sig value obtained is 0.000 where the sig level is below 0.05, which means the influence of organizational culture and work discipline very significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 100 pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang. Perangkat lunak SPSS 21 digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung 7,062 dan ttabel 1.988 dimana nilai thitung dari budaya organisasi lebih besar dari ttabel serta nilai sig yang didapatkan adalah 0,000 dimana masih dibawah 0,05. Dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,834 dan ttabel 1.988 dimana nilai thitung dari disiplin kerja lebih besar dari ttabel serta nilai sig yang didapatkan adalah 0,006 dimana dibawah 0,05. Serta budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai ftabel 35,368 dan ftabel 3.089 dimana nilai fhitung lebih besar dari ftabel dan nilai sig yang didapatkan adalah 0,000 dimana tingkat sig berada dibawah 0,05 yang berarti pengaruh dari budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen menduduki peranan vital dalam perusahaan maupun instansi organisasi. Manajemen membuat strategi bagaimana cara agar perusahaan maupun instansi bisa berjalan dengan baik, untuk itu manajemen SDM melakukan pengelolaan terhadap

sumberdaya manusia agar strategi-
startegi instansi pemerintahan dapat
dijalankan oleh orang yang tepat dan
kompeten dibidangnya, apabila semua
sudah terorganisir dengan baik maka
kinerja bisa meningkat.

Sebuah organisasi dibentuk
karena memiliki misi yang harus

dipenuhi. Tindakan dan sikap personel setiap lembaga berdampak pada seberapa baik lembaga tersebut mencapai tujuannya. Karena sasaran instansi hanya bisa diperoleh melalui cara bagaimana pelaku yang ada di dalam setiap instansi, maka efektivitas dalam mencapai tujuan tersebut bergantung pada ketergantungan dan kapasitas karyawan untuk memaksimalkan unit kerja yang ada di dalam instansi tersebut.

Di era globalisasi yang tinggi, SDM merupakan modal organisasi yang paling vital dan memungkinkan sumber daya organisasi lainnya berfungsi. Mengembangkan SDM yang proaktif dan bermutu tinggi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam persaingan. Semangat kerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari penilaian kinerja karena penilaian kinerja memastikan bahwa karyawan dengan kinerja terbaik akan dinaikkan, dikembangkan, dan dipersembahkan penghargaan atas pencapaian mereka, sementara karyawan yang gagal berisiko diturunkan jabatannya. Kinerja mempunyai makna penting bagi karyawan, dan adanya pemeringkatan kinerja memberikan sinyal kepada mereka bahwa mereka diperhatikan oleh atasan mereka. Pengetahuan, desain pekerjaan, keterampilan, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepribadian, dan organisasi. Tiga belas kriteria yang disebutkan oleh Kasmir (2016: 184) adalah kriteria yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Pengetahuan, desain pekerjaan, kemampuan dan keterampilan, semangat kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kebahagiaan kerja, dedikasi, loyalitas, dan disiplin kerja adalah beberapa contohnya.

Menurut Wibowo (2013:19) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan serta faktor lingkungan internal dan eksternal. Budaya organisasi akan berdampak pada seberapa baik kinerja organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu mengembangkan budaya organisasi yang dapat menginspirasi para pekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Disiplin kerja ialah sikap hormat yang dimiliki oleh para pekerja terhadap norma dan peraturan perusahaan. Tanpa disiplin kerja, norma dan peraturan organisasi sering kali diabaikan, sehingga menghasilkan karyawan dengan disiplin kerja yang buruk. Menurut Sugandha (2021:8) Disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tentu saja, disiplin diperlukan di tempat kerja untuk mencapai dan meningkatkan kinerja yang optimal dan memenuhi tujuan organisasi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini, peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif, deskriptif, dan verifikatif. Penelitian ini menggambarkan budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, sementara kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian berada di Disnakertrans Kabupaten Karawang. Jumlah populasi pegawai dalam penelitian ini adalah 100 orang, dan peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel dalam pendekatan sampling jenuh, yaitu sebanyak 100 orang pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket dengan menerapkan analisis regresi linier berganda dan ditelaah dengan aplikasi SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diterapkan kepada sampel dengan responden dari pegawai Disnakertrans Kabupaten Karawang. Berdasarkan kuisioner yang di sebarakan di semua variabel telah melebihi kriteria dari t_{tabel} yaitu sebesar 0,1966 dimana semua indikator dan kuisioner dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan bersama-sama pada semua item pernyataan kuisioner dalam kategori yang valid. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menguji semua pernyataan dan kemudian dianalisis menggunakan metode Cronbach Alpha. Dapat disimpulkan dari taraf uji reliabilitas didapatkan hasil hasil uji reliabilitas budaya organisasi mendapatkan hasil sebesar 0,913 maka dapat dikatakan variabel budaya organisasi ini reliabel. Hasil uji reliabilitas disiplin kerja mendapatkan hasil sebesar 0,864 maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja ini reliabel. Hasil uji reliabilitas kinerja Pegawai mendapatkan hasil sebesar 0,869 maka dapat dikatakan variabel kinerja Pegawai ini reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari pemeriksaan normalitas ialah untuk memahami apakah sebuah variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika terdapat distribusi normal, maka model regresi bermanfaat untuk melakukan pengujian statistik. Uji K-S diterapkan untuk mengetahui apakah residual data berdistribusi normal, jika pengujian menghasilkan nilai sig melebihi 0,05 maka residual data diasumsikan berdistribusi normal. Hasil uji K-S ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.50888397
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.074
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.465

Sumber: Pengolahan data 2023

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov Asymp sejumlah 0,465, yang membuktikan bahwa nilai signifikan melebihi 0,05. Ini menyiratkan bahwa data residual memiliki penyebaran yang normal dan sesuai untuk dilakukan pengujian statistik.

Hasil Uji Multikolinieritas

Regresi yang baik ialah data harus bebas dari adanya multikolinieritas atau tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	10.259			3.597	
	Budaya organisasi	.508	.072	.560	7.062	.000	.948	1.055
	Disiplin kerja	.225	.079	.225	2.834	.008	.948	1.055

Sumber: Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai dari *Tolerance* dalam pengujian multikolinieritas dalam penelitian adalah 0,948 yang artinya melebihi 0,10 maka dapat dikatakan tidak termuat multikolinieritas. Seterusnya pada nilai VIF menghasilkan nilai sebesar 1,055 yang artinya lebih kecil dari nilai 10,00. karena itu dalam penelitian tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mencakup uji Spearman's Rho, sedangkan uji asumsi tradisional juga mencakup Uji Heteroskedastisitas. Dengan membandingkan variabel independen

dan residual, uji Spearman's Rho dijalankan. Heteroskedastisitas akan menimbulkan pertanyaan tentang keakuratan temuan dari analisis regresi. Regresi yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas merupakan model regresi yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
		X1	X2	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,216	-,024
		Sig. (2-tailed)		,031	,809
		N	100	100	100
	X2	Correlation Coefficient	,216	1,000	-,043
		Sig. (2-tailed)		,031	,671
		N	100	100	100
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-,024	-,043	1,000
		Sig. (2-tailed)	,809	,671	
		N	100	100	100

Sumber: Pengolahan data 2023

Mengacu pada tabel tersebut, didapatkan hasil bahwa derajat sig. 2-tailed dari variabel X1 dan X2 berada diatas 0,05 (X1 0,809 > 0,05) (X2 0,671 > 0,05) dan dapat disimpulkan bahwa studi tidak termuat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisi deskriptif berfungsi untuk mengetahui tentang sifat atau karakteristik dari suatu kondisi tertentu. Data deskriptif rata-rata digunakan sebagai dasar untuk membuat suatu keputusan.

Tabel 4. Rekapitulasi Analisis deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Nilai	Kriteria
1	Bagaiman kepuasan yang dirasakan pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya?	395	Baik
2	Pegawai disnakertans taat dalam mengikuti peraturan yang ada di disnakertans. ?	397	Baik
3	Pegawai saling membantu antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya?	382	Baik
4	Pegawai selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya?	385	Baik
5	Bagaimana pegawai menyelesaikan permasalahan yang ada di disnakertans?	378	Baik
6	Pegawai selalu inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di disnakertans?	373	Baik
7	Kualitas kerja pegawai pada lingkungan disnakertans?	382	Baik
8	Pegawai saling menghormati sesama pegawai lainnya yang ada di disnakertans?	376	Baik
9	Pegawai selalu diskusi dalam menyelesaikan pekerjaannya yang ada di disnakertans?	389	Baik
10	Bagaimana cara pegawai menyelesaikan masalah yang ada di lingkungan disnakertans?	367	Cukup baik
Total		3.824	

Sumber: Pengolahan data 2023

Tabel 5. Rekapitulasi Analisis deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Nilai	Kreteria
1	Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja?	360	Baik
2	Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja?	374	Baik
3	Kewaspadaan dalam bekerja?	373	Cukup Baik
4	Kehathatian dalam bekerja?	386	Baik
5	Bagaiman pegawai menjaga peralatan kerja?	382	Baik
6	Bagaiman pegawai merawat peralatan kerja?	359	Baik
7	Pemahaman pegawai atas peraturan kerja?	347	Baik
8	Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja?	385	Baik
9	Ketepatan waktu dalam bekerja sesuai peraturan?	385	Sangat baik
10	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	386	Baik
Total		3.737	

Sumber: Pengolahan data 2023

Tabel 6. Rekapitulasi Analisis deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 6
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Nilai	Kreteria
1	Keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya?	366	Baik
2	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	385	Baik
3	Bagaimana pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	381	Baik
4	Jumlah aktivitas pekerjaan yang di selsaikan?	389	Baik
5	Bagaimana hasil output pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya?	395	Baik
6	Efisiensi waktu ketika menyelesaikan pekerjaan?	368	Baik
7	Tingkat efektivitas pegawai bekerja?	355	Baik
8	Tingkat penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan?	389	Baik
9	Kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	390	Sangat baik
10	Tingkat kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?	390	Baik
Total		3.808	

Sumber: Pengolahan data 2023

Hasil rekapitulasi kuisisioner dari variabel X1, X2 dan Y didapatkan hasil berupa:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) masuk ke dalam kategori Baik(382)
2. Variabel Disiplin kerja (X2) masuk ke dalam kategori Baik (373)
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y) masuk ke dalam kategori Baik (380)

Hasil analisis regresi linier berganda

Adapun pengujian analisis studi ini bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,259	3,597		2,852	,005
	Budaya organisasi	,508	,072	,560	7,062	,000
	Disiplin kerja	,225	,079	,225	2,834	,005

Sumber: Pengolahan data 2023

1. Nilai koefisien kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10,259 saat budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,508 merupakan

derajat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Perhitungannya jika budaya organisasi naik sejumlah 1 satuan item skor, maka otomatis kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,508 dengan asumsi disiplin kerja (X2) tidak berubah atau konstan.

3. Nilai koefisien disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,225 merupakan derajat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perhitungannya jika naik sejumlah 1 satuan item skor, maka otomatis kinerja pegawai akan naik sebesar 0,225 dengan asumsi budaya organisasi (X1) tidak berubah atau tetap.

UJI HIPOTESIS

Uji t (parsial)

Berikut dibawah ini hasil dari dari perhitungan uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Table 8. Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,259	3,597		2,852	0,005
	Budaya organisasi	0,508	0,072	0,560	7,062	0,000
	Disiplin kerja	0,225	0,079	0,225	2,834	0,006

Sumber: Pengolahan data 2023

1. Mengacu pada tabel tersebut, bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 7,062 nilai tersebut jika di bandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Maka nilai t_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Mengacu pada tabel tersebut, bahwa bobot t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2,834 nilai tersebut jika di bandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988. Maka nilai t_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja

secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (simultan)

Hasil pemeriksaan hipotesis secara simultan atau bersama-sama variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2190,928	2	1095,464	35,368	,000
	Residual	3004,432	97	30,974		
	Total	5195,360	99			

Sumber: Pengolahan data 2023

Mengacu pada tabel tersebut, diperoleh nilai uji F sebesar 35,368 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Jika di bandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebesar 3,089. Maka diperoleh derajat F_{hitung} melebihi derajat F_{tabel} , sehingga terdapat pengaruh simultan secara signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dari pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kab.Karawang, bisa diketahui pada tabel dari koefisien determinasi berikut ini:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.410	5.56539

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya organisasi

Mengacu pada tabel, didapatkan hasil bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,422 atau 42,2% sedangkan selisihnya sebesar 57,8%

tidak di jelaskan variabel lain yang tidak di teliti (ϵ).

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pembahasan Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi mendapatkan skor sebesar 3.824 dengan rata-ratanya di angka 373 yang berada di kategori Baik. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan budaya organisasi yang ada di Disnakertrans Kabupaten Karawang ini berada di kategori Baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel budaya organisasi ini adalah “Pegawai disnakertrans taat dalam mengikuti peraturan yang ada di disnakertrans dengan skor 397. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan sesuai dengan peraturan yang telah di berikan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel budaya organisasi ini ada di indikator “Bagaimana cara pegawai menyelesaikan masalah yang ada di lingkungan disnakertrans” dengan skor 367. Walaupun masuk kedalam kategori Baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan kerja ini masih belum maksimal.

Pembahasan deskriptif variabel disiplin kerja

Variabel disiplin kerja mendapatkan skor sebesar 3.737 dengan rata-ratanya di angka 382 yang berada di kategori Baik. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan disiplin kerja yang ada di Disnakertrans Kabupaten Karawang ini berada di kategori Baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel disiplin kerja ini adalah “Kehati hatian dalam bekerja” dengan skor 386. Hal ini menunjukkan

bahwa pegawai selalu berhati hati saat menjalankan pekerjaan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel disiplin kerja ini ada di indikator “Pemahaman pegawai atas peraturan kerja” dengan skor 347. Walaupun masuk kedalam kategori Baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa pemahaman pegawai atas peraturan kerja ini masih belum maksimal.

Pembahasan deskriptif variabel kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai mendapatkan skor sebesar 3.808 dengan rata-ratanya di angka 381 yang berada di kategori Baik. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan kinerja pegawai yang ada di Disnakertrans Kabupaten Karawang ini berada di kategori Baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel kinerja pegawai ini adalah “Bagaimana hasil output pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan skor 395. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai hasil capaian yang sudah cukup baik dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel kinerja pegawai ini ada di indikator “Tingkat efektivitas pegawai bekerja” dengan skor 355. Walaupun masuk kedalam kategori Baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dalam bekerja ini masih belum maksimal.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi(X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan pada hasil dari pemeriksaan hipotesis memperlihatkan bahwa adanya pengaruh sangat signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang.

Dengan dasar penarikan keputusan jika nilai sig. $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi mendapatkan nilai sig 0,000 dimana nilai Sig dari budaya organisasi masih berada dibawah 0,05 dan untuk nilai t_{hitung} mendapatkan nilai 7,062 dimana t_{tabel} dari penelitian ini sebesar 1,988 yang berarti dapat diambil kesimpulan budaya organisasi memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} ($7,062 > 1,988$). Dengan demikian bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vivin Rosvita, dkk (2018) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta." Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh parsial disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Berlandaskan pada hasil dari pemeriksaan hipotesis memperlihatkan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai sig. $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja mendapatkan nilai sig 0,006 dimana nilai Sig dari disiplin kerja masih berada dibawah 0,05 dan untuk nilai t_{hitung} mendapatkan nilai 2,834 dimana t_{tabel} dari penelitian ini sebesar 1,988 yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} ($2,834 > 1,988$). Dengan

demikian bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Nova Syafrina (2019) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukar fajar pekanbaru. Menurut temuan penelitian tersebut, disiplin kerja memiliki dampak yang besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Pengaruh simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji F atau secara simultan menggunakan tabel anova. Di peroleh nilai sig. sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 35,368. dan dasar pengambilan keputusan dari Uji f adalah jika nilai sig. di bawah 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika dibandingkan maka nilai sig. 0,000 $<$ di bawah 0,05 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35,368 > 3,089$). Dari dasar pengambilan keputusan tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angga Riyana Putra dan Atik Budi Paryanti pada tahun 2022 dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek berkinerja lebih baik ketika ada budaya organisasi yang positif dan disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang didapatkan dalam penelitian, maka bisa didapatkan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Disnakertrans Kabupaten Karawang secara keseluruhan mendapatkan skor sebesar 3.824, dengan rata-rata skor 382. Skor ini berada diantara 341-420. Hal ini menunjukkan budaya organisasi di Disnakertrans Kabupaten Karawang dalam keadaan baik.
2. Disiplin kerja di Disnakertrans Kabupaten Karawang secara keseluruhan mendapatkan skor sebesar 3.737, dengan rata-rata skor 373. Skor ini berada diantara 341-420. Hal ini menunjukkan disiplin kerja di Disnakertrans Kabupaten Karawang dalam keadaan baik.
3. Kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang secara keseluruhan mendapatkan skor sebesar 3.808, dengan rata-rata skor 381. Skor ini berada diantara 341-420. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai di Disnakertrans Kabupaten Karawang sudah bekerja dengan baik.
4. Budaya organisasi dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,062 > 1.988$) dengan tingkat signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000.
5. Disiplin kerja dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.834 > 1.988$) dengan tingkat signifikansi didapatkan sebesar 0,006.
6. Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari uji f dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($35,368 > 3.089$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ada beberapa saran yang bisa dipertimbangkan untuk didiskusikan lebih lanjut:

1. Mengacu pada budaya organisasi pada Disnakertrans Kabupaten Karawang mengenai menyelesaikan permasalahan dalam bekerja harus ditingkatkan lagi. Oleh karena itu pegawai harus selalu melakukan evaluasi kepada diri sendiri atau kepada rekan kerja, sehingga secara otomatis gejala timbulnya kesalahan dapat dicegah.
2. Mengacu pada disiplin kerja pada Disnakertrans Kabupaten Karawang mengenai Pemahaman pegawai atas peraturan kerja harus lebih ditingkatkan, oleh karena itu sebaiknya para pegawai memperhatikan apa yang di kerjakan supaya para pegawai paham dengan yang dikerjan apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ada atau belum .
3. Mengacu pada kinerja pegawai pada Disnakertrans Kabupaten Karawang mengenai efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya mengadakan evaluasi untuk mengatur kembali pegawainya untuk lebih memaksimalkan kinerja.
4. Budaya organisasi di Disnakertrans Kabupaten Karawang harus ditingkatkan karena berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Disiplin kerja di Disnakertrans Kabupaten Karawang harus ditingkatkan karena berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Budaya organisasi dan disiplin kerja di Disnakertrans Kabupaten

Karawang harus ditingkatkan lagi karena secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Persada: Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen SDM Teori, praktik dan penelitian*. UNIMAL PRESS. Aceh.
- Benjamin Bukit.(2017). *Pengembangan SDM*. 1st ed. Zahir Publishing: sleman.
- Edy sutrisno.(2019). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group:Jakarta
- Edison, Emron., dkk.(2016). *Manajemen SDM*. Alfabeta: Bandung.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia: Jakarta.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian Kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu: Yogyakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen SDM*. Raja Grafindo Persada: Malang.
- Mulyadi & Widi,W. (2020). *Pengantar manajemen*. CV. Pena Persada. Banyumas.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen SDM Perusahaan*. Rosda: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia: Bantul.
- Sarinah dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Deepublish: Yogyakarta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Deepublish: Yogyakarta.
- Tundung, S. P. dkk. (2019). *Pengantar manajemen*. Polinema Press: Malang.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Angga Riyana Putra dan Atik Budi Prayanti. (2022). “pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawaid Dinas komunikasi dan informatikakabupaten terenggalek.” *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2(2):95–106.
- Juhji, wawan wahyudin, eneng muslihah, n. S. (2020). Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan islam. *Jurnal literasi pendidikan nusantara*, 1(2), 111–124.
- Lestari, n. E. P. (2018). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja & gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt federal nittan industries. *Widya cipta*, 2(2), 263–270
- Nurfadilah, i., & fariah, u. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah. *Jieman: journal of islamic educational management*, 3(1), 105–128.
- Sugandha, h. Y. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu komputer dan bisnis (jikb)*, 12(1), 77–87.