



---

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI KANTOR KELURAHAN  
CILANDAK TIMUR**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN EAST CILANDAK VILLAGE  
OFFICE AGENCIES***

**Ekky Rachman<sup>1</sup>, Tarwijo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [ekkyrachman09@gmail.com](mailto:ekkyrachman09@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01476@unpam.ac.id](mailto:dosen01476@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 20-02-2025

Revised : 22-02-2025

Accepted : 24-02-2025

Published: 27-02-2025

**Abstract**

*This research aims to determine the influence of Work Discipline and Organizational Culture on employee performance at the Cilandak Timur Village Office in South Jakarta. Additionally, this researcher also examines the role of work discipline and organizational culture to see if there is a correlation or relationship with employee performance. The sample used is a saturated sampling technique, which consists of 78 employees. The data collection techniques used were questionnaires and observations, in addition to the data analysis techniques which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), simple and multiple linear regression analysis tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis testing (partial t-test and simultaneous f-test) using IBM SPSS version 23. The results of this study indicate that work discipline and organizational culture have a positive and significant impact on employee performance, with the regression equation  $Y = 0.595 + 0.586 (X1) + 0.449 (X2)$ , and a coefficient of determination value of 69.8%. The hypothesis test results for the work discipline variable on employee performance show that work discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a t-statistic value greater than the t-table value, which is  $7.325 > 1.992$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Organizational culture significantly affects employee performance with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a t-statistic value greater than the t-table value, which is  $6.527 > 1.992$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. The F-test results show that the calculated F value is greater than the table F value, which is  $84.926 > 3.119$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. It can be concluded that the research results indicate that there is an influence between work discipline and organizational culture on employee performance at the Cilandak Timur Subdistrict Office in South Jakarta*

**Keywords:** *Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*

---

**Abstrak**

Pada Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Kantor Kelurahan Cilandak Timur Jakarta Selatan selain itu, peneliti ini juga meneliti peran disiplin kerja dan budaya organisasi apakah ada keterkaitan atau hubungannya dengan kinerja pegawai. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu 78 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner dan observasi, selain itu teknik analisa data yang digunakan adalah



uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi sederhana dan linier berganda, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis (uji parsial t dan uji simultan f) dengan menggunakan IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 0,595 + 0,586 (X1) + 0,449 (X2)$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,8%. Hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu sebesar  $7,325 > 1,992$ , sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu sebesar  $6,527 > 1,992$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $84,926 > 3,119$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa pada hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi Kantor Kelurahan Cilandak Timur Jakarta Selatan

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

## PENDAHULUAN

Pegawai yang sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas – tugasnya adalah mereka yang taat akan kewajibannya dan tidak melakukan pelanggaran atas hal – hal yang dilarang, setiap harinya bertugas dalam bidang pelayanan sebagai abdi masyarakat. Konsekuensi logis semua itu menuntut seorang pegawai harus dapat mengemban dan mengembangkan tugas-tugas pelayanannya baik sikap, tutur kata, kejujuran, ketelitian, kebersihan, kerapian, penampilan berpakaian, ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan khususnya mengenai pada bidang tugasnya, kesemua ini sangat penting menentukan penilaian masyarakat sebagai masyarakat yang dilayani, terhadap instansi dan pegawai diperlukan jenjang pembinaan yang teratur dan sistematis. Dimulai dari keteladanan para pemimpin di setiap institusi hingga pegawai yang terendah, dan dimulai masing – masing individu. Dengan demikian berdasarkan kepatuhan dan ketaatan pegawai maupun karyawan kepada hukum dan perundangan serta norma yang berlaku, secara bertingkat didapatkan jangkauan yang terkecil yang dimulai dan disiplin karyawan maupun pegawai pribadi, yang pada akhirnya dapat dicapai tujuan organisasi.

Selain itu faktor kedisiplinan menjadi faktor peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan ataupun pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa harus diawasi oleh atasan. Kedisiplinan karyawan maupun pegawai juga sangat penting artinya, bahkan harus pula disertai dengan etos kerja yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang diharapkan dalam visi dan misinya.

Selain itu peneliti melihat masih ada karyawan atau pegawai yang belum memahami dan menghayati akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, karena masih adanya kurang sadaran pegawai untuk mengetahui kewajiban – kewajiban yang harus dipatuhi yang tentunya dapat menghambat kelancaran tugas-tugas sebagai akibat dan kelalaian dan tidak disiplinnya terhadap kehadiran pegawai.

Pada penelitian ini peneliti melihat kedisiplinan pada pegawai PPSU Kelurahan Cilandak Timur Jakarta Selatan masih belum begitu maksimal, masih ada beberapa yang melanggar dan tidak mentaati peraturan dari kantor, seperti bolos tanpa memberikan alasan apapun, dan dapat terjadinya pengurangan pegawai yang kurang baik yang tidak menaati peraturan kantor, tentunya hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai karena kurangnya disiplin



**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Kantor Kelurahan Cilandak Timur**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	JHK (Hari)	Absensi			Tingkat Absensi %
				Cuti	Alfa	Sakit / Kecelakaan Kerja	
<b>Tahun 2022</b>							
1	Januari	78	31	37	0	0	79%
2	Februari	78	28	85	0	0	81%
3	Maret	78	31	83	1	0	83%
4	April	80	30	74	0	4	79%
5	Mei	78	31	96	1	9	76%
6	Juni	78	30	72	2	9	82%
7	Juli	79	31	70	0	1	79%
8	Agustus	78	31	56	1	0	83%
9	September	78	30	54	1	0	84%
10	Oktober	78	31	47	1	23	80%
11	November	78	30	61	3	11	85%
12	Desember	78	31	77	0	0	81%
<b>Tahun 2023</b>							
1	Januari	78	31	13	0	0	83%
2	Februari	78	28	31	0	0	83%
3	Maret	78	31	45	0	10	83%
4	April	78	30	54	0	0	75%
5	Mei	78	31	131	0	3	80%
6	Juni	78	30	0	0	0	83%
7	Juli	78	31	1	0	4	78%
8	Agustus	78	31	1	0	0	83%
9	September	78	30	2	0	0	80%
10	Oktober	78	31	0	0	0	81%
11	November	77	30	0	0	0	81%
12	Desember	78	31	0	0	0	78%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Berkaitan pada tabel 1.1 peneliti melihat masih ada pegawai yang masih mengabaikan kehadiran dalam bekerjanya dan bahkan yang tidak hadir tanpa memberitahukan atau memberikan surat keterangannya. Fenome yang terjadi ini yaitu banyaknya waktu yang terbuang sia-sia, yang seharusnya dipergunakan bukan mengobrol sana-sini, keluar tanpa izin. Dan itu semua akan terjadinya pencapaian hasil kerja yang yang kurang optimal. Pada tahun 2022 bulan maret masih terdapat pegawai alfa tanpa memberitahukan ataupun surat keterangan, pada bulan mei terdapat kembali pegawai alfa tanpa memberitahukan alasannya, pada bulan juni terdapat pegawai yang alfa tanpa memberitahukan alasannya tidak hadir, pada bulan Agustus terdapat pegawai yang alfa kembali tanpa memberitahukan alasannya, pada bulan September terdapat alfa pada pegawai yang tidak memberitahukan atau tidak berikan surat keterangan, pada bulan Oktober terdapat pegawai yang alfa tidak memberikan surat keterangan, pada bulan November terdapat kenaikan alfa pada pegawai yang alfa tanpa memberikan surat keterangan. Pada bulan Januari terdapat beberapa pegawai mengambil cuti, pada bulan Februari terdapat kenaikan cuti pada pegawai, pada bulan Maret terdapat penurunan cuti pada pegawai, pada bulan april terdapat penurunan cuti pada pegawai dari sebelumnya, pada bulan mei mengalami kenaikan cuti dari bulan sebelumnya pada pegawai, pada bulan Juni mengalami mengalami penurunan cuti pada pegawai, pada bulan Juli terdapat penurunan cuti pada pegawai, pada bulan Agustus terdapat penurunan cuti pegawai, pada bulan September



terdapat penurunan cuti pegawai kembali, pada bulan Oktober mengalami penurunan cuti pada pegawai dari bulan sebelum-sebelumnya, pada bulan November terdapat kenaikan cuti kembali pada pegawai, pada bulan Desember mengalami kenaikan cuti kembali dari lima bulan terakhir. Pada bulan April terdapat pegawai yang izin sakit, pada bulan Mei terdapat kenaikan sakit pada pegawai, begitupun pada bulan Juni terdapat jumlah pegawai yang sakit yang sama pada bulan Mei, pada bulan Juli terdapat penurunan yang sakit pada pegawai, pada bulan Oktober terdapat kenaikan jumlah pegawai yang sakit, pada bulan November terdapat penurunan pegawai yang sakit lima bulan terakhir. Pada tahun 2023 terdapat penurunan alfa pada pegawai selama satu tahun. Pada bulan Januari terdapat pegawai yang mengambil cuti kerja, pada bulan Februari terdapat kenaikan cuti pada pegawai, pada bulan Maret terdapat kenaikan cuti kembali pada pegawai, begitupun bulan April terdapat kenaikan cuti pada pegawai kembali, pada bulan Mei terdapat kenaikan cuti pegawai dari empat bulan terakhir dikarenakan terdapat pegawai cuti lebaran, pada bulan Juli terdapat penurunan cuti pada pegawai, pada bulan Agustus terdapat cuti kembali pada pegawai, pada bulan September terdapat penurunan cuti pegawai dari bulan sebelum-sebelumnya. Pada bulan Maret terdapat beberapa pegawai yang sakit, pada bulan Mei terdapat pegawai yang sakit kecelakaan kerja, pada bulan Juni terdapat penurunan pegawai yang sakit maupun kecelakaan dalam bekerja

PPSU Kelurahan Cilandak Timur sebagai pegawai pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, PPSU kelurahan Cilandak Timur memainkan peran penting dalam meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakatnya. Kelurahan ini terlibat langsung dalam memberikan pelayanan tersebut. Dalam penelitian ini, pelayanan publik dipandang sebagai proses kegiatan pemerintahan yang berkelanjutan dan saling terkait untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, terutama dalam mengatur, mengurus, dan menyelesaikan berbagai urusan pelayanan publik demi kepentingan umum

Dengan dilakukan pra-survey mengenai budaya organisasi untuk mengetahui yang sebenarnya terjadi pada pegawai kantor Kelurahan Cilandak Timur. Peneliti dengan pra-survey dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Pra Survey Mengenai Budaya Organisasi Pada Kelurahan Cilandak Timur**

No	Pernyataan	Responden	Jawaban	
			YA	TIDAK
1	Pegawai merasa bahwa ada budaya yang mendukung eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan ditempat kerja	30	11	19
2	Pegawai merasa bahwa ada budaya saling mengingatkan untuk memperhatikan detail antara sesama pegawai	30	10	20
3	Pegawai dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang optimal dalam bekerja	30	8	22
4	Pegawai merasa tanggung jawabnya diakui, meskipun pegawai jarang mendapatkan umpan balik langsung tentang pekerjaannya	30	10	20
5	Pegawai lebih senang bila melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim	30	10	20

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Dari hasil pada tabel 2.1 dapat dilihat budaya organisasi pada pegawai PPSU Kelurahan Cilandak timur mengalami pencapaian yang kurang baik. Itu terlihat pada indikator Pegawai merasa



bahwa ada budaya yang mendukung eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan ditempat kerja, Pegawai merasa bahwa ada budaya saling mengingatkan untuk memperhatikan detail antara sesama pegawai, Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang optimal dalam bekerja, Pegawai merasa tanggung jawabnya diakui meskipun pegawai jarang mendapatkan umpan balik langsung tentang pekerjaannya, Saya lebih senang bila melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim sehingga terdapat terindikasi bahwa terdapat masalah pada budaya organisasi

Kinerja pegawai juga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau mempunyai dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Instansi juga harus perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai agar menjadi landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan pada pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuannya dari instansi tersebut

Kinerja pegawai yang baik juga yaitu dengan dengan tercapainya hasil optimal yang baik dengan setiap pekerjaan yang telah ditugaskan menjadi tanggung jawab dari pegawai masing – masing dari pegawai itu sendiri untuk dapat dijalankan dengan sesuai aturan dan kinerja yang baik agar terciptanya tujuan atau target dari kantor. Kinerja pegawai juga dapat mempengaruhi oleh motivasi untuk menjalankan tugas – tugasnya dengan baik dan benar.

Kinerja yang baik juga tidak harus melebihi batas waktu yang sudah diberikan atau ditentukan. Karena pegawai merupakan manusia yang harus istirahat. Sehingga kinerja pegawai tidak maksimal akibat terlalu lelah bekerja. Hal ini perlu menjadi perhatian setiap kantor ataupun instansi agar pegawai dapat bekerja dengan baik

Penulis melihat dari data kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Cilandak Timur mengalami pencapaian yang kurang baik. Itu terlihat pada tahun 2022 tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan masih terdapat penurunan juga 31% jadi masih terdapat pegawai yang mengabaikan tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaannya yang dapat dikatakan kurang baik. Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan mengalami penurunan 31% kurang baik. Pada kantor kelurahan Cilandak Timur bagi Pegawai PPSU ditargetkan pencapaian penilaian kinerja 100%, akan tetapi pencapaian tersebut masih dibawah 100% dapat dikatakan yang mendapatkan penilaian 75% terbilang baik, sedangkan dibawah 75% dapat dikatakan buruk hal ini penilaian kinerja pegawai PPSU mengalami pencapaian yang kurang baik.

Pada tahun 2023 terdapat pengurang pegawai dikarekan kurangnya disiplin, kepatuhan dan kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan. Pada tanggung jawab dan penyelesaian pekerjaan terdapat penurunan 31% dapat dikatakan kurang baik. Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan mengalami penurunan juga 32% dapat dikatakan kurang baik. Pada kantor kelurahan Cilandak Timur bagi Pegawai PPSU ditargetkan pencapaian penilaian kinerja 100%, akan tetapi pencapaian tersebut masih dibawah 100% dapat dikatakan yang mendapatkan penilaian 75% terbilang baik, sedangkan dibawah 75% yaitu 74% dapat dikatakan buruk, hal ini penilaian kinerja pada pegawai PPSU mengalami pencapaian yang kurang baik

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022:267) “Uji validitas merupakan persamaan informasi yang didapat dari seseorang peneliti, dengan informasi yang telah dihasilkan langsung yang dimana terjadi pada subjek penelitian”.



- b. Uji Reliabilitas  
Menurut Ghozali (2020), “realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan pada indikator dari setiap variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dianggap reliabel jika jawaban pada responden terhadap pernyataan tetap konsisten maupun stabil dari waktu ke waktu dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,70.
- c. Uji Asumsi Klasik
- 1) Uji Normalitas  
Menurut Ghozali (2021:196), uji normalitas data digunakan bertujuan untuk menguji, apakah nilai residual atau dalam model regresi antara variabel dependen dengan variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov
  - 2) Uji Multikolinearitas  
Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen) atau tidak
  - 3) Uji Heteroskedastisitas  
Menurut Ghozali (2021; 178) uji heteroskedastisitas untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari sebuah residual satu pengamatan ke dalam pengamatan lain yang tetap berarti terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Regresi Linier  
Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- e. Analisis Koefisien Korelasi  
Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui derajat keterkaitan antara suatu ssatu variabel dengan variabel lainnya.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- g. Uji Hipotesis  
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis data juga disebut validasi analisis data



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

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

No	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja			
	Variabel (X1)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Kepatuhan terhadap Peraturan</b>				
1	Pegawai selalu datang tepat waktu ke tempat kerja sesuai kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	0,523	0,222	Valid
2	Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan kepatuhan terhadap peraturan yang ada	0,581	0,222	Valid
<b>Efektif dalam bekerja</b>				
3	Dengan Efektivitas dalam bekerja pegawai mampu mengelola prioritas tugas dengan baik	0,656	0,222	Valid
4	Pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mendukung untuk bekerja dengan efektif	0,544	0,222	Valid
<b>Tindakan korektif</b>				
5	Pegawai merasa bahwa tindakan korektif yang diambil meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.	0,599	0,222	Valid
<b>Pernyataan Variabel Disiplin Kerja</b>				
No	Variabel (X1)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
6	Pegawai dapat melakukan tindakan korektif jika terjadi kesalahan pada tim kerja	0,568	0,222	Valid
<b>Kehadiran pada tepat waktu</b>				
7	Pegawai merasa bahwa kehadiran pada tepat waktu sangat penting untuk kinerja tim	0,543	0,222	Valid
8	Pegawai berkomitmen untuk meningkatkan disiplin kehadiran pada tepat waktu	0,476	0,222	Valid
<b>Tanggung jawab</b>				
9	Pegawai bertanggung jawab atas segala tugas yang sudah diberikan	0,459	0,222	Valid
10	Pegawai merasa bertanggung jawab atas hasil kerja	0,606	0,222	Valid

Sumber: diolah SPSS V.23 peneliti 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,222), dengan demikian maka semua pada item kuesioner dinyatakan valid. Jadi kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

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

No	Pernyataan Variabel Budaya Organisasi			
	Variabel (X2)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>inovasi</b>				
1	Pegawai merasa bahwa inovasi dihargai dan diakui dalam tim kerja	0,638	0,222	Valid
2	Pegawai merasa didorong untuk mengemukakan inovasi baru di tempat kerja.	0,641	0,222	Valid
<b>Pernyataan Variabel Budaya Organisasi</b>				
No	Variabel (X2)	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Memperhatikan detail</b>				
3	Pegawai memperhatikan detail pekerjaan yang dilakukan dengan cermat dan teliti dapat dihargai di tempat kerja	0,694	0,222	Valid
4	Organisasi menekankan pentingnya memperhatikan detail hasil setiap pekerjaan	0,585	0,222	Valid
<b>Berorientasi pada hasil</b>				
5	pegawai dapat berorientasi pada hasil dengan baik untuk mencapai tujuan bersama	0,520	0,222	Valid
6	Kantor menekankan pentingnya berorientasi pencapaian hasil yang jelas dan terukur	0,544	0,222	Valid
<b>Berorientasi pada individu</b>				
7	Kantor menghargai setiap kontribusi orientasi pada individu dalam pencapaian tujuan bersama	0,585	0,222	Valid
8	Kantor dapat memberikan penghargaan atas pencapaian orientasi pada individu, bukan hanya pencapaian tim	0,640	0,222	Valid
<b>Berorientasi pada tim</b>				
9	Pegawai merasa berorientasi pada tim sangat dihargai dalam organisasi	0,626	0,222	Valid
10	Berorientasi pada tim antar pegawai terjalin dengan baik	0,667	0,222	Valid

Sumber: diolah SPSS V.23 peneliti 2024



Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,222), dengan demikian maka semua pada item kuesioner dinyatakan valid. Jadi kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Berdasarkan data pada tabel berikut, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,222), dengan demikian maka semua pada item kuesioner dinyatakan valid. Jadi kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai			
	Variabel (Y)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
<b>Kuantitas kerja</b>				
1	Pegawai mampu menyelesaikan kuantitas kerja dengan jumlah tugas yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan	0,770	0,222	Valid
2	Pegawai dapat menunjukkan kuantitas kerja yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari	0,755	0,222	Valid
<b>Kualitas hasil kerja</b>				
3	Kualitas hasil kerja pegawai memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh kantor	0,823	0,222	Valid
4	Pegawai selalu memperhatikan kualitas hasil kerja dengan detail dalam setiap tugas yang telah dikerjakan	0,693	0,222	Valid
<b>Kerjasama</b>				
5	Rekan kerja memiliki komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas dengan kerjasama	0,809	0,222	Valid
6	Pegawai selalu siap kerjasama dengan rekan kerja yang membutuhkan dukungan	0,807	0,222	Valid
<b>Tanggung jawab</b>				
7	Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada tepat waktu	0,781	0,222	Valid
8	Pegawai merasa bahwa setiap tugas yang dilakukan memiliki tanggung jawab yang penting pada tujuan organisasi	0,741	0,222	Valid
<b>N0</b>				
N0	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai			
	Variabel (Y)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
<b>Inisiatif</b>				
9	Pegawai sering mendapatkan pengakuan atas inisiatif yang telah di ambil.	0,795	0,222	Valid
10	Pegawai sering inisiatif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan	0,706	0,222	Valid

Sumber: diolah SPSS V.23 peneliti 2024

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Reabilitas variabel Disiplin Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	10

Sumber: Diolah peneliti 2024 (SPSS V.23)

Dari hasil uji reabilitas diatas diketahui standar teori uji reabilitas sebesar 0,7 dan dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha sebesar 0,734 atau lebih dari 0,7 maka instrument disiplin kerja dapat dikatakan reliable

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Reabilitas variabel Budaya Organisasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Sumber: Diolah peneliti 2024 (SPSS V.23)



Dari hasil uji reabilitas diatas diketahui standar teori uji reabilitas sebesar 0,7 dan dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha sebesar 0,807 atau lebih dari 0,7 maka instrument Budaya Organisasi dapat dikatakan reliable

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Sumber: Diolah peneliti 2024 (SPSS V.23)

Dari hasil uji reabilitas diatas diketahui standar teori uji reabilitas sebesar 0,7 dan dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha sebesar 0,919 atau lebih dari 0,7 maka instrument Budaya Organisasi dapat dikatakan reliable

**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

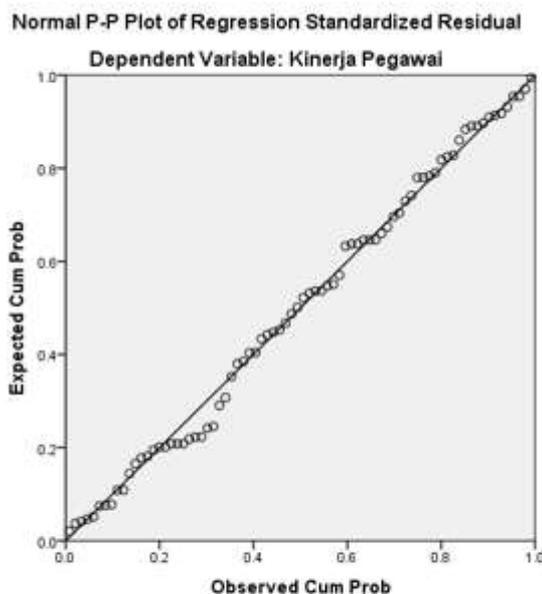
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74994072
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.044
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 >0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual yang diperoleh pada penelitian ini berdistribusikan normal

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal ini dengan hasil diagram penyebaran pada SPSS versi 23 pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2**  
**Normal Probability Plot**

Gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik grafik norma *probability plot* menunjukkan plot pola grafik yang normal. Hal ini terlihat pada titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat dapat dikatakan bahawa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.16**  
**Hasil pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.595	3.360		.177	.860		
Disiplin Kerja	.586	.080	.520	7.325	.000	.811	1.233
Budaya Organisasi	.449	.069	.463	6.527	.000	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil data pengujian multikolinieritas tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 0,811 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai nilai *Variance Iflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar 1,233 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terdapat ada gangguan multikolinieritas

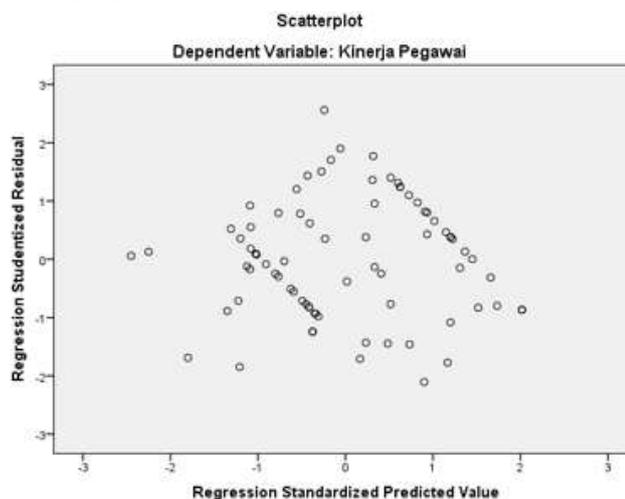


**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.107	1.903		.056	.955
Disiplin Kerja	.015	.045	.042	.333	.740
Budaya Organisasi	.036	.039	.117	.926	.358

a. Dependent Variable: ABS RES  
 Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23



Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil data pada tabel dan gambar diatas, menunjukkan dari variabel disiplin kerja (X1) terdapat hasil signifikansi  $0,740 > 0,05$ , sedangkan pada budaya organisasi (X2) terdapat hasil signifikansi  $0,358 > 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

**3. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4.18 Hasil pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.674	3.804		2.543	.013
Disiplin Kerja	.813	.090	.721	9.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,674 + 0,813 X_1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta sebesar 9,674 diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,674 poin
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,813 dapat 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 0,813 poin

**Tabel 4.19 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.237	3.375		4.812	.000
Budaya Organisasi	.667	.081	.689	8.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,237 + 0,667 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta pada data yang diperoleh sebesar 16,237 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 16,237 poin
- b. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,667 dapat 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 0,667 poin

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

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.595	3.360		.177	.860
Disiplin Kerja	.586	.080	.520	7.325	.000
Budaya Organisasi	.449	.069	.463	6.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan data pada hasil perhitungan regresi tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,595 + 0,586X_1 + 0,449X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,595 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak dipertimbangkan maka variabel kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,595 poin
- b. Nilai variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,586 dapat 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 0,586 poin



- c. Nilai variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,449 dapat 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 0,449 poin.

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.21**  
**Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil data pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,721 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil data pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,689 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.



**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.686	2.786	.694	84.926	2	75	.000

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

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan hasil data pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,833 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.762	3.065

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,762, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 76,2%,.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Pengujian 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	.721 <sup>a</sup>	.520	.513	3.466

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan tabel pengujian data diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,520 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar (100-52,0%) = 48,0% dipengaruhi faktor lain



**Tabel 4.25**  
**Hasil Pengujian 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	.689 <sup>a</sup>	.475	.468	3.625

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan tabel pengujian data diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,475 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-47,5\%) = 52,5\%$  dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian 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	.833 <sup>a</sup>	.694	.686	2.786

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

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan tabel pengujian data diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,694 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-69,4\%) = 30,6\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.595	3.360		.177	.860
Disiplin Kerja	.586	.080	.520	7.325	.000
Budaya Organisasi	.449	.069	.463	6.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

pada tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja (X1) sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,325 > 1,992)$  dan tingkat signifikasinya  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi kantor kelurahan cilandak timur



- b. Nilai  $t_{hitung}$  pada budaya organisasi (X2) sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,527 > 1,992)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi kantor kelurahan cilandak timur

**Tabel 4.28**  
**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1318.700	2	659.350	84.926	.000 <sup>b</sup>
Residual	582.287	75	7.764		
Total	1900.987	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS V.23

Berdasarkan pada hasil tabel diatas pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(84,926 > 3,119)$ , hal ini juga dapat diperkuat dengan  $P_{value} < sig.0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Kantor Kelurahan Cilandak Timur

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah peneliti peroleh dari analisis yang dilakukan pada pegawai instansi kantor Kelurahan Cilandak Timur Jakarta Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut

1. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS V 23, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,674 + 0,813 (X1)$ , nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 0,721 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,520 atau sebesar 52,0%, sedangkan sisanya sebesar 48,0% diperoleh dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,325 > 1,992)$ . dengan demikian  $H_{a1}$  diterima  $H_{o1}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS V 23, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,237 + 0,667 (X2)$ , nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 0,689 dapat diartikan kedua pada variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. pada nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,475, atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti. pada uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,527 > 1,992)$  dengan demikian  $h_{a2}$  dapat diterima  $H_{o2}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS V 23, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 0,595 + 0,586 (X1) + 0,449 (X2)$ , nilai koefisien kolerasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,833 dapat diartikan kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. pada nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,698, atau sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(84.926 > 3,119)$  dengan demikian  $h_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai



---

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen : teori dan aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Ahmada, Hauro (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Yayasan Tadika Pertiwi Cinere)*. BS thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta.
- Andriani, A. D., Asep, M., & Widarnanda, I. G. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Tohar Media: Gowa.
- Arief Nurdini, & Anita. (2022). Analisis Peramalan Permintaan Tempe Gmo 450 Gram Dengan Menggunakan Metode Regresi Linear. *Jurnal Ilmiah Teknik*, 1(2), 131–142. <https://doi.org/10.56127/juit.v1i2.203>
- Arsulawareni. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1).
- CHINDY, APRILIA. *PEMBERIAN REWARD AND PUNISHMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA LAMPUNG SELATAN*. Diss. UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2024.
- Dwiyanti, Nadia (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*. BS thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Hajar, Siti, and Mulyadin Mulyadin. "Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima." *Jurnal Economina* 2.9 (2023): 2251-2257.
- Handoko, T. Hani . (2021). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : BPF E .
- Ismail, J. K., Hari, N., & Intan, I. H. (2022). Pengantar Manajemen. Penerbit Media Sains Indonesia: Bandung.
- Kristin Juwita, S. E. (2021). Perilaku Organisasi. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Malayu, S.P, Hasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marcelrino, Marcelrino. *Pengaruh Disipin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah*. Diss. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma, 2023.
- Najma, Irma (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kfc Area Kemang)*. BS thesis. FEB UIN JAKARTA.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Analisis Disiplin Kerja Karyawan *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Pratama, Alfian Esa (2023). *PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT MJPF Farma Indonesia)*. BS thesis. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA.
- Resista Vikaliana (2022). Ragam penelitian dengan spss, ISBN: 978-623-5981-90-1
- Rojib, Jamil Abdul (2024). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE CILEGON*. BS thesis. FEB UIN JAKARTA.
- SALWA, GHINA FASYA. "PENGARUH MOTIVASI BELAJAR, GAYA BELAJAR, DAN TEMAN SEBAYA TERHADAP MINAT BELAJAR EKONOMI SISWA KELAS XII IPS SMA GAJAH MADA BANDAR LAMPUNG TAHUN PELAJARAN 2022/2023." (2023).



- Sarbaini, S., Zukrianto, Z., & Nazaruddin, N. (2022). Pengaruh Tingkat Kemiskinan Terhadap Pembangunan Rumah Layak Huni Di Provinsi Riau Menggunakan Metode Analisis Regresi Sederhana. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 131–136. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3i3.46>
- Sari, Afrida, and David Humala Sitorus. "Pengaruh Payment System, Kemudahan, Dan Keamanan Terhadap Minat Beli Shopee Di Kota Batam." *Jurnal Mirai Management* 8.2 (2023): 374-392.
- Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAT Nusa Persada TBK Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*. 3(1), 15-27.
- Syafrida Hafni Sahir (2021). Metode Penelitian universitas medan area, ISBN: 978-623-6155-06-6.
- Syanan, Viola Andrianti, and Pamela Magdalena. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat)." *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6.2 (2023).
- Trisianti Juwita (2021). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Budaya Organisasi, dan Sumber Daya Perusahaan Terhadap Kinerja Usaha pada Sentra industry tahu dan tempe di Balikpapan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 7. No 5 665- 785.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D., Wiyono, A., Putra, A., Purba, S., Fariati, W., & Djaya, T. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Insania: Cirebon.
- Yusuf, Dewi Pratiwi, Harlindah Harniati Arfan, and Mukhtar Hamzah. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat." *Sparkling Journal Of Management (SJM)* 1.4 (2023): 415-427.
- Yusuf, Maulana. *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru Man 2 Kota Bogor)*. BS thesis. FEB UIN JAKARTA.
- Zetira, Zahra (2024). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah Ii Kota Tangerang Selatan)*. BS thesis. FEB UIN JAKARTA.