
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KOTA BESI KOTAWARINGIN TIMUR

Oleh

Deky Prasetyo¹, Nadiya²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sampit

E-mail: ¹mdekyp@gmail.com, ²nadiya.0316@gmail.com

Article History:

Received: 21-06-2025

Revised: 27-06-2025

Accepted: 24-07-2025

Keywords:

Budaya Organisasi,
Disiplin Kerja dan
Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur". Penelitian ini dilakukan pada Pegawai di Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur. Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, data kemudian di uji menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, uji hipotesis, serta analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner sebanyak 34 responden, yang disebarkan kepada para Pegawai di Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji-t variabel Budaya Organisasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,392 > 2,04227$) dan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak maka H_a di terima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai uji-t variabel Disiplin Kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,698 > 2,04227$) dan Tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ maka H_0 di tolak maka H_a di terima, berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk nilai pada uji-f diketahui Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22,210 > 3,32$) dan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan analisa korelasi (maka terlihat nilai koefisien (R) sebesar 0,767 artinya Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur. Sedangkan analisa determinasi peroleh nilai (R^2) sebesar 0,589 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 58,9% dan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi. SDM berperan sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan

pencapaian tujuan organisasi. Kemajuan organisasi sangat bergantung pada kinerja SDM yang dimiliki, di mana kinerja yang baik tercermin dari kemampuan individu bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan SDM yang kompeten, profesional, dan mampu mempertahankan kinerjanya secara konsisten.

Kantor kecamatan sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, melaksanakan urusan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, serta penegakan peraturan. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan sangat ditentukan oleh efektivitas manajemen, keselarasan sistem, serta kualitas budaya kerja yang terbangun di dalam organisasi.

Menurut Effendy (2015), budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan diwariskan kepada anggota baru untuk diterapkan dalam aktivitas organisasi demi mencapai tujuan. Budaya organisasi yang positif diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan. Namun, hasil wawancara dengan pegawai Kecamatan Kota Besi menunjukkan adanya permasalahan, seperti pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir, serta meninggalkan kantor pada jam kerja. Selain itu, lemahnya pengawasan pimpinan turut memengaruhi kualitas penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja.

Aspek lain yang juga menjadi perhatian adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan hal fundamental yang perlu dijaga agar pegawai terbiasa bekerja secara tertib dan bertanggung jawab. Mondy dan Neo (2005) mendefinisikan disiplin sebagai kontrol diri dan perilaku tertata karyawan, yang mencerminkan adanya kepatuhan terhadap aturan organisasi. Namun, berdasarkan data presensi pegawai Kecamatan Kota Besi, masih ditemukan masalah kedisiplinan seperti keterlambatan datang ke kantor yang berdampak pada penurunan kinerja.

Kinerja pegawai sendiri, menurut Mangkunegara (2006), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pelayanan publik di Kecamatan Kota Besi, kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kepatuhan pegawai terhadap standar pelayanan. Dengan demikian, permasalahan budaya organisasi dan disiplin kerja yang terjadi dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur."

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur?
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar Belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur.

Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari Penelitian Ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengalaman dan penelitian sehingga dapat mengambil manfaat serta dapat menerapkan yang telah didapatkan dari bangku kuliah dengan praktek dan terjun lapangan.

2. Bagi Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur

Dapat sebagai masukan dan pertimbangan terutama yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga bias meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan sempurna.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan ide-ide untuk penelitian kembali pada penelitian yang akan datang.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan dan dijadikan sebagai informasi untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Landasan teori merupakan alat atau acuan yang digunakan untuk membahas serta memecahkan permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Sementara itu menurut Effendy (2015) "Budaya organisasi di defenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi." Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya

organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Mondy dan Neo (2005) disiplin merupakan control diri dan tingkah laku tertata pegawai dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Tindakan disiplin memberikan suatu penalty atas karyawan yang gagal mematuhi standard an disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi.

Kinerja

Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan apa yang penulis teliti oleh Nuraini (2022) STIE Wira Bhakti Makasar Volume 5 Issue 2 (2022) pages 314-327 YUME : Journal of management ISSN : 2614-815X (online) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

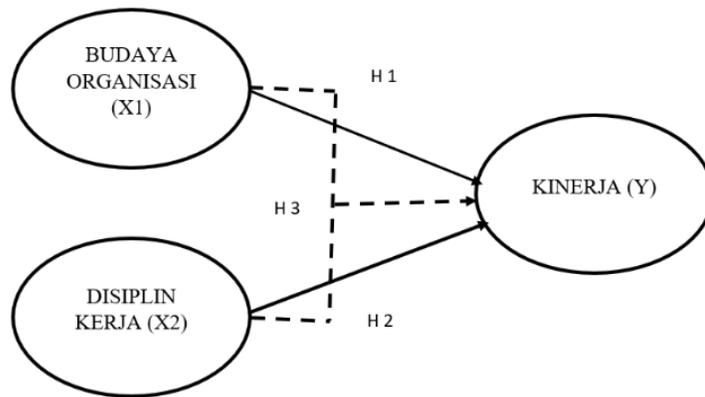
Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Untuk mengetahui variable yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dya Makassar. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasitersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil sampel peneliti adalah sebanyak 89 responden jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Dengan data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variable tersebut variable yang paling dominan adalah variable Disiplin Kerja.

1. Budaya Organisasi terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4,029 > 1,662 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin kerja terhadap kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5,949 > 1,662 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 32,722 > 2,71 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono (2016), menyatakan bahwa dalam rangka konseptual merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teoro bergabung dengan berbagai factor yang telah didefntifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dari variable bebas (independen) yang meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variable terkait (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat dibuat kerangka konseptual penelitian pada gambar dibawah ini :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Keterangan :
 —————> Berpengaruh secara Parsial
 - - - - -> Berpengaruh secara Simultan

Hipotesis

Menurut Sigiono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadaprumusan masalah

Penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori. Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur
3. Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kabupaten Kotawaringin Timur.

MEDOTE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis antara budaya organisasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja tenaga pegawai kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur, untuk itu pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteiti bersifat kausal.

Penelitian ini juga bermaksud untuk menjelaskan pengaruh satu variabel yaitu variable budaya organisasi dan disiplin kerja dengan variabel yang lain yaitu variabel terhadap kinerja yang didukung oleh teori dan dalam mengumpulkan data melalui kuesioner, maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2016) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya. Dan analisis penelitian yang digunakan adalah analisis subjektif yaitu anaisis data yang menekan pada hubungan anatara variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian adalah Pegawai di Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur dengan Jumlah responden 34 orang dan terdiri dari 25 orang laki-laki dan 9 orang perempuan.

PNS : 19 orang, PPPK : 2 orang dan Tenaga Kontrak : 13 orang.

Sampel

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, Sugiyono (2016).

Penelitian kali ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2016).

Sampel yang penulis ambil berjumlah 34 responden yang berasal dari Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur dan terdiri dari 25 orang laki-laki dan 9 orang perempuan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Sugiyono (2016), adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variable yang dianalisis secara umum dapat diklasifikasi daam 2 (dua) kategori yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen). Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Adapun definisi dari variabel tersebut adalah.

Budaya Organisasi (X1)

Menurut Effendy (2015) "Budaya organisasi di defenisikan sebagai norma, nilai-

nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Luthans dalam Zuku (2016) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi lima elemen, sebagai berikut:

1. Peraturan-peraturan perilaku harus dipatuhi
2. Norma-norma
3. Nilai-nilai pedoman
4. Aturan-aturan
5. Iklim organisasi
6. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

Disiplin Kerja (X2)

Menurut Mondy dan Noe (2005) disiplin merupakan control diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi.

Menurut Rival (2004) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Rivai (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang kerja
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator menurut Mangkunegara (2015):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggungjawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti

secara tepat. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,3$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ dan kuesioner dinyatakan tidak valid apabila nilai korelasi $< 0,3$ dengan tingkat signifikan $> 0,05$ menurut Sugiyono (2016). Kevalidan atau tidaknya instrument dapat dilihat dari hasil output program spss (*Statistical Programme For The Social Science*) dengan versi 23.0.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | N | Korelasi | Signifikan | Ket |
|------------------------|----|---------------|----------------|-------|
| X1.1 Budaya Organisasi | 34 | 0,547 $> 0,3$ | 0,001 $< 0,05$ | Valid |
| X1.2 Budaya Organisasi | 34 | 0,644 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X1.3 Budaya Organisasi | 34 | 0,795 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X1.4 Budaya Organisasi | 34 | 0,736 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X1.5 Budaya Organisasi | 34 | 0,795 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X1.6 Budaya Organisasi | 34 | 0,736 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X2.1 Disiplin Kerja | 34 | 0,789 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X2.2 Disiplin Kerja | 34 | 0,864 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X2.3 Disiplin Kerja | 34 | 0,823 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X2.4 Disiplin Kerja | 34 | 0,628 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| X2.5 Disiplin Kerja | 34 | 0,823 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| Y.1 Kinerja Pegawai | 34 | 0,500 $> 0,3$ | 0,003 $< 0,05$ | Valid |
| Y.2 Kinerja Pegawai | 34 | 0,681 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| Y.3 Kinerja Pegawai | 34 | 0,653 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| Y.4 Kinerja Pegawai | 34 | 0,614 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |
| Y.5 Kinerja Pegawai | 34 | 0,795 $> 0,3$ | 0,000 $< 0,05$ | Valid |

Sumber Data : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas hasil uji validitas instrumen budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) terlihat bahwa item pernyataan memiliki koefisien korelasi $> 0,3$ dengan Tingkat signifikan $< 0,05$ dan dinyatakan valid. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan layak dan dapat di percaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang, Sugiyono (2016). Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) $> 0,6$ dan kuesioner dinyatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) $< 0,6$ menurut Sugiyono (2016). Kuesioner reliabel atau tidaknya dapat dilihat dari hasil output program SPSS (*Statistical Programme For The Social Science*) dengan versi 23.0.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | N | Cronbac's Alpha (α) | Ket |
|------------------------|----|------------------------------|----------|
| Budaya Organisasi (X1) | 34 | 0,789 $> 0,6$ | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 34 | 0,841 $> 0,6$ | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 34 | 0,656 $> 0,6$ | Reliabel |

Sumber Data : Data diolah 2025

Dari tabel 4.2 hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diatas menunjukkan bahwa kelima variabel yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

adalah reliabel atau handal karena nilai *Cronbac's Alpha* (α) > 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesionerj sebagai alat pengukur dalam penelitian ini bersifat reliabel dan semua pernyataan untuk variabel tersebut digunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen hubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dihubungkan dengan 2 (dua) atau lebih variabel bebas (X). Hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dibatu program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 23.0.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standar dized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.715 | 2.279 | | .753 | .457 |
| BUDAYA ORGANISASI | .551 | .086 | .742 | 6.392 | .000 |
| DISIPLIN KERJA | .238 | .088 | .313 | 2.698 | .011 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat di ketahui koefisien dan konstanta sebagai berikut :

$a = 1,715$

$b_1 = 0,551$

$b_2 = 0,238$

Maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 1,715 + 0,551(X_1) + 0,238(X_2)$

Dimana :

$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$

$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$

$Y = \text{Kinerja Pegawai}$

$e = \text{eror.}$

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analiss koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien korelasi yang mendekati angka +1 berarti menjadi hubungan positif yang erat, bila mendekati -1 berarti terjadi hubungan negatif yang erat. Sedangkan koefisien korelasi mendekati 0 berarti hubungan kedua variabel adalah lemah atau tidak erat. Dengan demikian nilai koefisien korelasi adalah $-1 < r < +1$. Untuk koefisien

korelasi sama dengan -1 atau +1 berarti hubungan kedua variabel adalah sangat erat.

Tabel 4 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .767 ^a | .589 | .562 | 1.277 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber Data : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas maka terlihat nilai koefisien (R) sebesar 0,767 artinya Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki hubungan **kuat** terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas di peroleh nilai R Square 0,589 yang menyatakan bahwa kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 58,9% dan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Hasil Uji Hipotesis

Adapun hasil uji hipotesis yang dapat di kemukakan adalah sebagai berikut :

Hasil Uji-t (Parsial)

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS (*statistical programe for the social science*) dengan versi 23.0. diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.715 | 2.279 | | .753 | .457 |
| | BUDAYA ORGANISASI | .551 | .086 | .742 | 6.392 | .000 |
| | DISIPLIN KERJA | .238 | .088 | .313 | 2.698 | .011 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber Data : Data diolah 2025

1. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} budaya organisasi sebesar 6,392 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} dapat di peroleh dengan rumus $(df) = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$ dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi). Sehingga di peroleh t_{tabel} sebesar 2,04227 (lampiran tabel-t). untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,392 > 2,04227$) dan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak maka H_a di terima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur **Terbukti.**

2. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2,698 dan tingkat signifikansi 0,011. Nilai t_{tabel} dapat di peroleh dengan rumus $(df) = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$ dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi). Sehingga di peroleh t_{tabel} sebesar 2,04227 (lampiran tabel-t). untuk variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,698 > 2,04227$) dan Tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ maka H_0 di tolak maka H_a di terima, berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur **Terbukti.**

Hasil Uji-f (Simultan)

Uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji-f (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 72.426 | 2 | 36.213 | 22.210 | .000 ^b |
| Residual | 50.545 | 31 | 1.630 | | |
| Total | 122.971 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber Data : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui nilai f_{hitung} 22,210 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai f_{tabel} dapat di peroleh dengan rumus $df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$ dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,32 (dilihat dari tabel f). Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22,210 > 3,32$) dan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian di katakan hipotesis ketiga budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur **terbukti.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa ada pengaruh organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,392 > 2,04227$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi

Kotawaringin Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,698 > 2,04227$) dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$.

3. Berdasarkan pada uji F (simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur.
 - a. Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22,210 > 3,32$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
 - b. Berdasarkan analisa korelasi diperoleh angka R sebesar 0,767 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur. Sedangkan dengan analisa determinasi (r^2) diperoleh angka r^2 0,589. Maka hal ini berarti mengungkapkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya 41,1% untuk kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompetensi dan lain sebagainya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kecamatan Kota Besi di Kabupaten Kotawaringin Timur.
 - a. Berdasarkan hasil penelitian kali ini diketahui bahwa variabel budaya organisasi mendapatkan nilai tertinggi dari kedua variabel yang diteliti. Untuk itu diharapkan kepada Bapak Camat Kota Besi di Kabupaten Kotawaringin Timur agar dapat lebih memperhatikan karir disiplin setiap pegawai Kecamatan Kota Besi. Dalam hal ini, pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada para Pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan pegawai akan meningkat mengenai alur atau urutan disiplin yang harus ditempuh oleh pegawai untuk mencapai tujuan disiplin yang telah ditentukan. Selain itu, dalam pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur harus melihat dari kinerja Pegawai. Dengan demikian seluruh Pegawai akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada Pegawai saja tetapi juga bagi Kantor Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur.
 - b. Dalam penelitian ini, variabel motivasi mendapatkan penilaian tertinggi dari pegawai. Oleh karena itu pimpinan Kantor Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur diharapkan untuk terus meningkatkan pemberian Kinerja kepada para pegawainya. Baik dalam Kinerja langsung maupun tidak langsung. Sehingga akan menumbuhkan semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.
 - a. Dalam penelitian tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri. Begitu juga dengan penelitian ini hanya dilihat dari segi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur tersebut. Maka dari itu diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai bagaimana hal yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kecamatan Kota Besi Kotawaringin Timur diluar variabel yang telah diteliti.
 - c. Mengingat hasil penelitian kali ini sangat baik yaitu 90% maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang ada diluar penelitian ini. Atau melakukan kombinasi variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompetensi dan lain sebagainya.
3. Bagi Akademik.

Sebagai bahan referensi dan pendukung terhadap penelitian berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [2] Dubin, J. 2007. *Evidence Based Treatment For Planter Fasciitis: Keeping Bodies In Motion*. USA Triathon.
- [3] Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [4] Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- [5] Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [6] Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gremedia Pustaka Utama.
- [7] Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [8] Noor, M. T., Rudini, A., Christiana, A., Prasetyo, D., & Susanto, H. (2023). Job Embeddedness and Organizational Commitment In Controversial Industry: Mediating Role Of Collectivism. *Quality-Access to Success*, 24(196).
- [9] Prawirosentono, Suryadi. 2018. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [10] Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 57-62.
- [11] R. Terry, George. 2016. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [13] Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga
- [14] Sugiyono. (2016). *Motode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- [15] Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [16] Yuk1, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN