

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN PROVINSI DKI JAKARTA

Tri Diana Sari<sup>1</sup>, Eko Sudarso<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [Tridianasari58@gmail.com](mailto:Tridianasari58@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02070@unpam.ac.id](mailto:dosen02070@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Office of DKI Jakarta Province.*

**Methods.** *The method used in this research is descriptive quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and the sample of this study amounted to 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis by testing instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, quantitative analysis and hypothesis testing.*

**Results.** *Organizational Culture and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 2.049 + 0.327 X1 + 0.617 X2$ . The correlation coefficient is 0.858. The coefficient of determination or contribution of influence is 0.736 or 73.6%. Hypothesis testing obtained  $t \text{ value} > t \text{ table}$  or  $(129.675 > 3.09)$ .*

**Implications.** *Organizational culture and work discipline affect employee performance, so the implication of this research is that to improve employee performance, employees must be more effective in overcoming obstacles or challenges that may arise in carrying out their duties, ensuring smooth and successful work.*

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

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

**Metode.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan sampel penelitian ini berjumlah 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan uji hipotesis.

**Hasil.** Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 2,049 + 0,327 X1 + 0,617 X2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,858. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,736 atau 73,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(129,675 > 3,09)$ .



**Implikasi.** Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pegawai harus lebih efektif dalam mengatasi hambatan atau tantangan yang mungkin muncul dalam menjalankan tugas, memastikan kelancaran dan keberhasilan pekerjaan.

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

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, setiap negara akan menghadapi perkembangan yang sangat cepat di berbagai hal, mulai dari teknologi, ekonomi, kehidupan sosial, budaya dan masih banyak yang lainnya. Hal tersebut juga harus dihadapi sebuah perusahaan ataupun instansi. Setiap instansi harus dapat beradaptasi terhadap perkembangan yang terjadi. Saat ini pegawai diuntut untuk bisa berinovasi, berwawasan luas, cerdas, berfikir maju, tegas dalam mengambil keputusan dan mampu menghadapi tantangan. Semua itu dilakukan, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, yaitu menginginkan kinerja yang jauh lebih baik lagi, sedangkan untuk mencapai tujuan itu sendiri diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan para pegawai dalam sebuah organisasi dan berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi. Dengan itu, para pegawai berusaha bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing yang mereka miliki, agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh sebuah organisasi tersebut. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan memberikan efek baik kepada para pegawainya dalam hasil dari kinerja itu sendiri dan dari situlah pegawai mampu berdedikasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, serta akan mendorong pegawainya mencapai kinerja yang lebih baik.

Penelitian kali ini mengangkat variabel X1, yaitu budaya organisasi. Menurut Wibowo (2018:16), "Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang menurut keyakinan, norma -norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi". Sedangkan menurut Sutrisno (2018:2), "Budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah ada dalam organisasi lainnya". Ini mencakup seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah dibentuk dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan identitas dan pandangan bersama anggota organisasi tentang bagaimana mereka berinteraksi, bekerja, dan berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Selain X1, penulis juga mengangkat variabel X2 yaitu disiplin kerja. Menurut Sinungan (2016:145), "Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dimasyarakat untuk tujuan tertentu". Sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2019:825), Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dimasyarakat untuk tujuan tertentu". Sikap ini mencakup ketaatan terhadap peraturan, ketentuan pemerintah, etika, norma, dan kaidah yang berlaku di masyarakat semuanya dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, disiplin kerja menunjukkan tingkat ketaatan dan tanggung jawab terhadap norma-norma yang berlaku.

Selain X1, X2 penulis juga mengangkat variabel Y yaitu Kinerja Pegawai. Menurut Hasibuan (2018:94), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Edison (2016:7), "Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Kinerja melibatkan pencapaian hasil dari tugas-tugas yang diberikan kepada individu, dengan mempertimbangkan faktor personal seperti kecakapan dan pengalaman, serta melibatkan proses yang diukur dalam konteks waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang telah

ditetapkan oleh instansi.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman provinsi DKI Jakarta .

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Budaya Organisasi

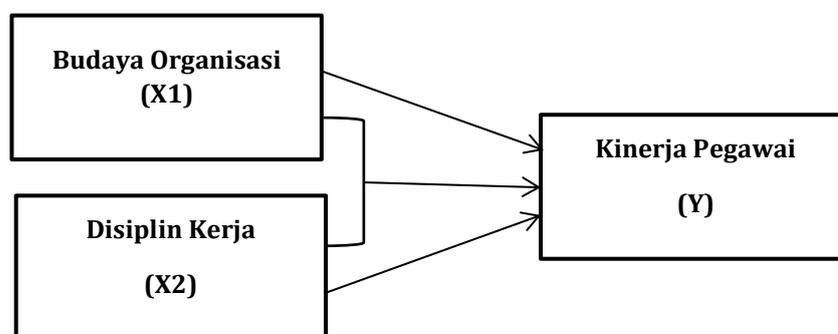
Menurut Robbins dan Judge (2015:512), “Budaya organisasi yaitu mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.” Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), “Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.”.

### Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaatin norma-norma peraturan yang berlaku”.

### Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mencapai tugasnya sesuai dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- H<sub>0</sub> : p<sub>1</sub> = 0 Diduga tidak dapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.
- H<sub>a</sub> : p<sub>1</sub> ≠ 0 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.
- H<sub>0</sub> : p<sub>2</sub> = 0 Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.
- H<sub>a</sub> : p<sub>2</sub> ≠ 0 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.
- H<sub>0</sub> : p<sub>3</sub> = 0 Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.
- H<sub>a</sub> : p<sub>3</sub> ≠ 0 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta, peneliti mengambil metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang diolah merupakan data rasio dan menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta berjumlah 96 Pegawai, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer (observasi dan kuesioner) dan data sekunder (buku, jurnal, dll). Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil Kepuasan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.566	0.201	Valid
	X1.2	0.732	0.201	Valid
	X1.3	0.656	0.201	Valid
	X1.4	0.703	0.201	Valid
	X1.5	0.757	0.201	Valid
	X1.6	0.782	0.201	Valid
	X1.7	0.806	0.201	Valid
	X1.8	0.68	0.201	Valid
	X1.9	0.702	0.201	Valid
	X1.10	0.76	0.201	Valid

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Hasil Kepuasan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.720	0.201	Valid
	X2.2	0.801	0.201	Valid
	X2.3	0.843	0.201	Valid
	X2.4	0.780	0.201	Valid
	X2.5	0.703	0.201	Valid
	X2.6	0.790	0.201	Valid
	X2.7	0.786	0.201	Valid
	X2.8	0.700	0.201	Valid
	X2.9	0.648	0.201	Valid
	X2.10	0.761	0.201	Valid

Variabel	Indikator	r	r	Hasil
----------	-----------	---	---	-------

		Hitung	Tabel	Kepuasan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.797	0.201	Valid
	Y.2	0.758	0.201	Valid
	Y.3	0.824	0.201	Valid
	Y.4	0.813	0.201	Valid
	Y.5	0.805	0.201	Valid
	Y.6	0.765	0.201	Valid
	Y.7	0.799	0.201	Valid
	Y.8	0.79	0.201	Valid
	Y.9	0.823	0.201	Valid
	Y.10	0.775	0.201	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,201 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Coefficient Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi	0.893	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.915	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.915	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

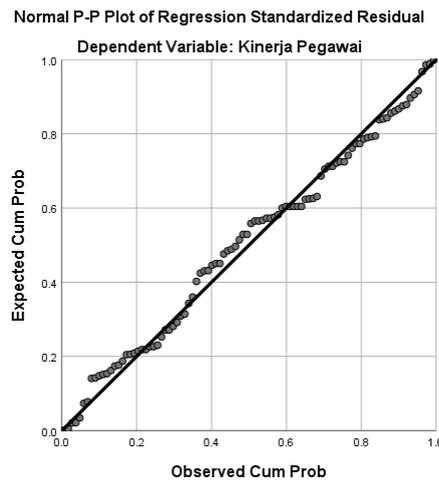
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas , menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing variabel memiliki nilai Coefficient Alpha lebih besar dari Cronbatch Alpha 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 26 (2024)



**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa grafik normal probabilitas plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat di simpulkan bahawa model regresi memenuhi asumsi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

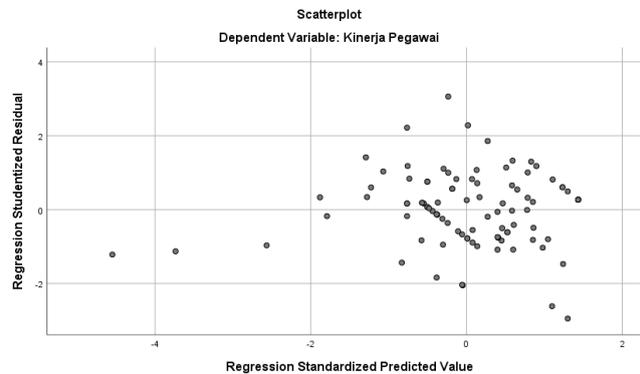
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.049	2.535		.808	.421		
	Budaya Organisasi	.327	.082	.311	3.980	.000	.464	2.157
	Disiplin Kerja	.617	.080	.603	7.711	.000	.464	2.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja adalah  $0,464 > 0,1$ . Sedangkan nilai VIF dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yaitu  $2,157 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil dari gambar 3 diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu dan titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat di tunjukan bahwa tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Budaya Organisasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.049	2.535		.808	.421
	Budaya Organisasi	.327	.082	.311	3.980	.000
	Disiplin Kerja	.617	.080	.603	7.711	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,049 + 0,327X_1 + 0,617X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 2,049 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,430 point. Nilai Budaya Organisasi (X1) 0,327 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit variabel Budaya Organisasi (X1) akan melibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,327 point. Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,617 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan melibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,617 point.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.730	2.94767
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,736. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Uji Hipotesis

### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.021	3.017		2.990	.004
	Budaya Organisasi	.790	.071	.753	11.101	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, yaitu uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi perngaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,101 >$  nilai t tabel  $1,985$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

**Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.781	2.535		2.281	.025
	Disiplin Kerja	.850	.059	.831	14.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $14,502 >$  nilai t tabel  $1,985$  maka  $H_0$  di tolak  $H_a$  di terima. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.

### Uji F Simultan

**Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2253.433	2	1126.716	129.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	808.057	93	8.689		
	Total	3061.490	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Data olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas , dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $129,675 >$  nilai F tabel  $3,09$ . Dengan Demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat perngaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik uji regresi linier sederhana dapat diperoleh persamaan  $Y = 9,021 + 0,790 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar  $0,753$  artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar  $0,567$  atau sebesar  $56,7\%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 56,7\%) = 43,3\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(11,101 > 1,985)$  hal tersebut juga di perkuat dengan nilai p value  $<$  Sig. $0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan

Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji statistik uji regresi linier sederhana dapat diperoleh persamaan  $Y = 5,781 + 0,850 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,831 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,691 atau sebesar 69,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 69,1\%) = 30,9\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(14,502 > 1,985)$  hal tersebut juga di perkuat dengan nilai p value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji statistik uji regresi linier sederhana dapat diperoleh persamaan  $Y = 2,049 + 0,327 X_1 + 0,617 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,858 artinya variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,736 atau sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 73,6\%) = 26,4\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(129,675 > 3,09)$  hal tersebut juga di perkuat dengan nilai p value  $< \text{Sig.}0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta, Aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti saat menyebarkan kuesioner atau angket. Untuk meminimalisir keterbatasan ini peneliti menyebarkan kuesioner atau angket pada saat pegawai sedang istirahat.

## **6. Kesimpulan**

Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 9,021 + 0,790 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,753 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,567 atau sebesar 56,7% sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(11,101 > 1,985)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 5,781 + 0,850 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,831 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,691 atau 69,1% sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(14,502 > 1,985)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$

diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 2,049 + 0,327 X_1 + 0,617 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,858 artinya variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,736 atau 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $129,675 > 3,09$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perdana Media. Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah (2016) *Produktivitas: Apa dan bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamenia Group.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi kedua. Cetakan Kelima. Depok: PT.Rajagrafindo Persada