

The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance At The Population And Civil Registration Office Of Karawang Regency

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

Aulia Febriyanti¹, Sari Marlioni², July Yuliawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.auliafebriyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sarimarliani@ubpkarawang.ac.id²,

julyyuliawati@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at the Karawang Regency Population and Civil Registration Office. The methods used are quantitative, descriptive and verifiable. The population and sample are 89 employees. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire, with analysis using the path analysis method of this study using the help of SPSS v.26. The results of the study showed that organizational culture was in the criteria of Enough Agree with a total score of 2,323 and an average of 290.4 in the range of 232-305. Work discipline was on the criteria of quite agreeing with a total score of 2,329 and an average of 291.1, in the range of 232-305, while employee performance was also on the criteria of agreeing with a total score of 2,389 and an average of 265.4 in the range of 232-305. The relationship between organizational culture and work discipline is relatively weak with a correlation coefficient of 0.377. Partially, organizational culture has no effect and negatively on employee performance, while work discipline has a significant and positive effect on employee performance. Simultaneously, organizational culture and work discipline significantly and positively influence employee performance. The Coefficient of Determination was 0.138 or 13.8%. shows that the Employee Performance variable can be explained by the variables of Organizational Culture and Work Discipline of 13.8%. Furthermore, the value of 86.2% explains other variables that were not studied in this study such as motivation, workload, compensation for the work environment, etc.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten karawang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sampel sebanyak 89 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala likert, dengan analisis menggunakan metode *path analysis* penelitian ini menggunakan bantuan SPSS v.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kriteria Cukup Setuju dengan total skor 2.323 dan rata-rata 290,4 berada di rentang skala 232-305. Disiplin kerja berada pada kriteria cukup setuju dengan total skor 2.329 dan rata-rata 291,1, berada di rentang skala 232-305, sedangkan kinerja pegawai juga berada pada kriteria cukup setuju dengan total skor 2.389 dan rata-rata 265,4 berada di rentang skala 232-305. hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja tergolong lemah dengan koefisien korelasi sebesar 0.377. secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh dan negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien Determinasi Sebesar 0.138 atau sebesar 13.8%. menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar 13.8%. Selanjutnya, nilai sebesar 86.2% yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, beban kerja, kompensasi lingkungan kerja, dll.

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

1. Pendahuluan

Di era Globalisasi yang semakin kompetitif mengharuskan setiap instansi untuk dapat memperkuat kondisi perusahaan. Diperlukan kesungguhan dalam menciptakan pelayanan memuaskan dan dapat bersaing secara efektif baik itu dalam konteks lokal, regional, dan konteks global. Setiap instansi dituntut untuk terus maju dan berkembang dengan melakukan berbagai strategi untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan (Dynata, 2023).

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik membutuhkan manajemen yang efektif untuk setiap individu dalam organisasi dapat bekerja dengan produktif dan efisien. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kedisiplinan kerja, dan faktor eksternal, seperti budaya organisasi serta lingkungan kerja (Jurnal et al., 2024).

Dengan banyaknya tugas yang dilimpahkan, mengharuskan setiap pegawai dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Pemimpin harus dapat mengarahkan setiap pegawai dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sebagai ujung tombak aparat pelaksana pemerintah, Dinas Kependudukan dan catatan sipil diuntut untuk mampu memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja terbaik diantaranya menyelesaikan tugas-tugasnya secara profesional, bekerja keras, disiplin dan tepat waktu, senantiasa memiliki loyalitas yang tinggi dan mencoba untuk berinovasi baru untuk dapat terus berkembang (Ferdian & Devita, 2020).

Untuk mencapai kinerja yang berkualitas, dibutuhkan budaya organisasi yang baik menjadi kekuatan dan penggerak dalam mencapai tujuan instansi. Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem yang memiliki makna bersama yang dilaksanakan oleh setiap anggota serta yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya (Al Rinadra et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang, yang mana adalah salah satu organisasi perangkat daerah di Kabupaten Karawang yang memiliki kewenangan sebagai penyelenggara administrasi kependudukan, meliputi kegiatan pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Akbar, Subag Umum dan Kepegawaian di Disdukcapil Kabupaten Karawang, masih menghadapi tantangan terkait kinerja pegawai. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja meliputi budaya organisasi dan Disiplin Kerja. Dalam Budaya organisasi masih terdapat pegawai yang belum menerapkan budaya organisasi meskipun telah dilakukan sosialisasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya profesionalisme, seperti sikap kurang baik terhadap masyarakat, minimnya inovasi, serta rendahnya jiwa kompetitif. Selain itu, usia instansi yang sudah lama membuat respons terhadap perubahan cukup lambat. Masalah lain adalah disiplin kerja, seperti keterlambatan saat apel, izin mendadak, dan absensi yang tidak konsisten. Hal ini menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap PP No. 53 Tahun 2010 tentang Kedisiplinan PNS. Untuk meningkatkan pelayanan dan mencapai target kerja, dibutuhkan pegawai yang profesional, inovatif, serta disiplin dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Adapun hasil pra-survey variabel Budaya Organisasi:

Tabel 1. Hasil Kuesioner pra-survey Variable Budaya organisasi

NO	PERTANYAAN	PENILAIAN					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Pekerjaan dilakukan dengan cara baru yang inovatif		6	19	5		30
2	Informasi dalam pekerjaan sesuai aturan		4	16	8	2	30
3	Hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan		7	13	10		30

4	Hasil kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja perusahaan	10	17	3		30
5	Anggota tim saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.	9	11	4	6	30
Jumlah		36	76	30	8	

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-survey 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat pengaruh bahwa budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten karawang sangat tinggi. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang memilih skor “Cukup Setuju” dalam penilaian Budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja yang baik. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan (Telkom, 2019). Berikut merupakan hasil pra-survey variabel Disiplin Kerja:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-survey Variable Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN	PENILAIAN					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Waktu kerja digunakan secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan		5	17	8		30
2	Pegawai mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya		2	21	7		30
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah bukti tanggungjawab		3	17	10		30
4	Pegawai diwajibkan datang tepat waktu		4	18	8		30
5	Kerjasama tim yang baik, adalah salah satu menghargai rekan kerja		6	15	9		30
Jumlah			20	88	42		

Sumber: Hasil olah data pra-Survey 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Karawang masih tergolong rendah. Hasil Pra-survey menunjukkan banyak pegawai yang memberikan penilaian “Cukup Setuju” pada bagian aspek disiplin.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bpr karya prima sentosa di tangerang” Penelitian menggunakan metode deskripsi kuantitatif yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Tangerang, 2024).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang. serta hubungan dan pengaruh parsial maupun simultan antara Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Menurut (Kurniawa et al., 2024) juga menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu kegiatan kerja yang dilakukan dengan bekerja sama dengan banyak orang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyiapan personel, dan penempatan staf. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis

manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personel, pengarahan, dan pengendalian dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dengan bekerja sama melalui berbagai sumber daya yang tersedia.

Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Gary Dessler yang dikutip oleh (Yahya & Ali, 2024) berpendapat bahwa MSDM adalah sebuah kebijakan yang diadakan guna memenuhi kebutuhan karyawan dan aspek-aspek lainnya meliputi posisi manajemen, rekrutmen, pelatihan, penilaian karyawan, serta kompensasi. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang berhubungan dengan serangkaian kegiatan dalam mengatur dan mengelola manusia pada lingkup perusahaan, organisasi, lembaga, maupun instansi agar tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2017:355-356) Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki makna bersama yang dilaksanakan oleh anggota-anggota serta yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sistem makna ini berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya bukan dengan apakah karyawan menyukai budaya tersebut atau tidak. Suatu budaya dalam organisasi didasarkan atas nilai-nilai, keyakinan, asumsi, serta perilaku tentang bagaimana secara kolektif mempengaruhi kinerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis budaya organisasi merupakan suatu seperangkat sistem, nilai, norma, sikap, maupun peraturan dengan membatasi cara kerja yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

Adapun menurut Robbins (2017:356) Budaya Organisasi diukur dengan Dimensi dan Indikator, yaitu Inovasi dan pengambilan risiko (Kreativitas dan pengambilan risiko), perhatian terhadap detail (Akurat dan teliti), Orientasi pada hasil (Tujuan organisasi atau instansi), orientasi pada orang (Pengaruh dan Hasil Kerja), Orientasi pada tim (Kerjasama).

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2018:599) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis Disiplin Kerja merupakan suatu sikap dan tindakan karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, dengan tujuan meningkatkan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan profesional.

Menurut Rivai (2017:193) Disiplin Kerja diukur dengan dimensi dan Indikator yaitu, Kehadiran (Pegawai hadir tepat waktu dan Pegawai meminta izin apabila tidak masuk kerja), ketaatan pada aturan (Pegawai mengikuti aturan kerja yang ditetapkan), Ketaatan pada standar kerja (Pegawai bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan dan Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban), Tingkat kewaspadaan tinggi (Pegawai teliti serta penuh perhitungan dalam bekerja dan Menggunakan peralatan dengan hati-hati), dan etika kerja (pegawai bersikap sopan pada masyarakat).

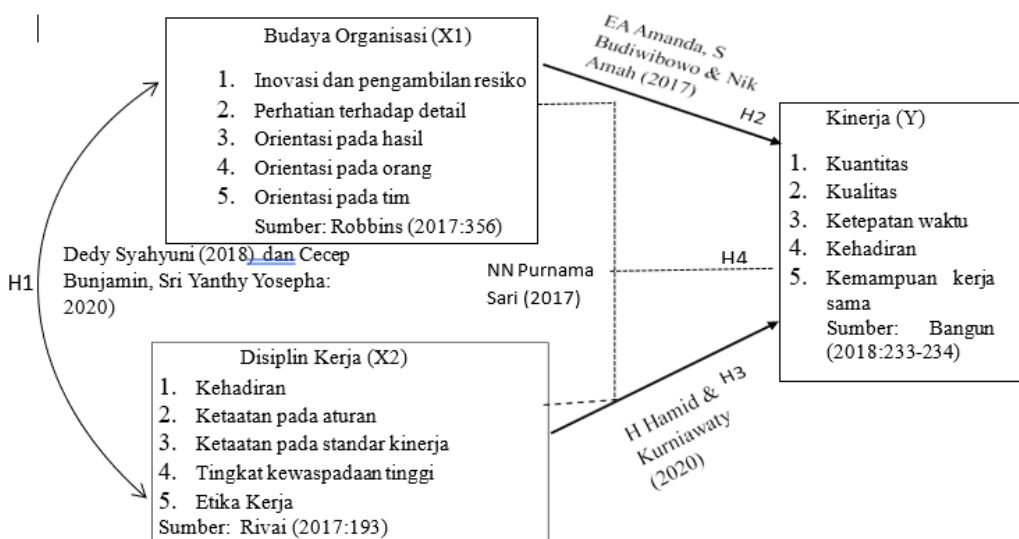
Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Hasibuan & Silvya (2019) menjelaskan kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai

suatu tingkatan keberhasilan seseorang maupun sekelompok orang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya bukan berdasarkan berbagai kemungkinan, seperti target yang telah ditentukan sebelumnya dan standar hasil kerja namun tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika organisasi. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu, sesuai dengan standar yang ditetapkan, tanpa melanggar hukum, serta tetap berpedoman pada etika dan aturan organisasi.

Menurut Bangun (2018:233-234) Kinerja pegawai diukur dengan dimensi dan indikator yaitu, Kuantitas (waktu dalam bekerja dan pencapaian target), kualitas (kemampuan dan keterampilan), ketepatan waktu (Tanggung jawab dan komitmen), kehadiran (tepat waktu), kemampuan kerjasama (Menghargai rekan kerja satu sama lain dan jalinan kerjasama).

PARADIGMA PEMIKIRAN



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

H2: Terdapat pengaruh parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Terdapat pengaruh simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara Kinerja Pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif verifikatif pada populasi dan sampel. Pada penelitian ini penentuan besarnya sampel menggunakan rumus slovin 5% dari jumlah populasi sebanyak 115 pegawai menjadi 89 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kabupaten karawang. Selanjutnya data tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS v.26 dengan beberapa tahap pengujian diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik di dalamnya terdapat uji normalitas. Selanjutnya dilakukan Uji hipotesis di dalamnya terdapat Uji path analisis, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f). Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung Budaya Organisasi (X1)	r Hitung Disiplin Kerja (X2)	r Hitung Kinerja (Y)	r Product Moment	Keterangan
1	0.425	0.418	0.603	0.396	Valid
2	0.447	0.491	0.616	0.396	Valid
3	0.531	0.57	0.597	0.396	Valid
4	0.529	0.635	0.592	0.396	Valid
5	0.582	0.477	0.585	0.396	Valid
6	0.623	0.555	0.626	0.396	Valid
7	0.615	0.562	0.645	0.396	Valid
8	0.479	0.421	0.597	0.396	Valid
9			0.620	0.396	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Tabel 3 memperlihatkan item pernyataan yang terdapat pada variabel dalam studi ini yang dikatakan valid, disebabkan adanya nilai r Hitung > r Product Moment 0,396.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0.642	0.60	8	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0.603	0.60	8	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.786	0.60	9	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Tabel 3 memperlihatkan cronbach's alpha masing-masing variabel > 0,60 yang artinya jawaban responden dalam masing-masing item pernyataan sangat reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69024519
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.054
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Tabel 5 memperlihatkan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai $0,200 > 0,05$. Artinya jawaban setiap responden pada seluruh item pernyataan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Tabel 6. Hasil Uji Path Analysis

Correlations

		Budaya_organisasi	Disiplin_Kerja
Budaya_organisasi	Pearson Correlation	1	.377**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.377**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

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

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ dengan kekuatan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,377 yang memiliki skala rata-rata 0,20 – 0,399 dengan kategori rendah. Artinya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja berkategori rendah.

PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 7. Parsial X1 terhadap Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Budaya Organisasi (X1)	Pengaruh Langsung	-0.172^2	-0.029584
	Pengaruh tidak langsung	$-0.172 \times 0.400 \times 0.377$	-0.025937
Jumlah			-0.003647

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Tabel 7 memperlihatkan besaran pengaruh langsung ataupun tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mencapai -0.036

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja

Tabel 8. Parsial X2 terhadap Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja (X2)	Pengaruh Langsung	0.400^2	0.16
	Pengaruh tidak langsung	$0.400 \times (-0.172) \times 0.377$	-0.025937
Jumlah			0.185937

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Tabel 8 memperlihatkan besaran pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mencapai 0.185 atau 18.5 %.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9. Simultan X1 dan X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Budaya Organisasi	Nilai X1 Y	-0.029584	-	--0.025937	-0.003647
Disiplin Kerja	Nilai X2 Y	0.16	-0.025937	-	0.185937
Total Pengaruh langsung dan tidak langsung					0.149467
Pengaruh Variabel Lain					0.850533

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2025

Tabel 9 memperlihatkan besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung budaya organisasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai mencapai 0.149 atau 14.9 % sementara pengaruh variabel lain mencapai 0.850 atau 85 %.

Uji Hipotesis Parsial (t-Test)

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial (t-Test)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	16.554	4.837	3.422	.001		
	Budaya_organisasi	-.249	.156	-.172	.114	.858	1.166
	Disiplin_Kerja	.642	.173	.400	.000	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasar tabel 3.8 pada variabel Budaya organisasi hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.114 > 0.05$ dan nilai t-hitung $-1.595 < t\text{-tabel } 1.987$ untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 89 - 2 = 87$). Maka menolak H_a dan menerima H_o . Data ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan negatif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 3.8 pada variabel Disiplin Kerja hasil menunjukkan bahwa nilai Signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung $3.700 > t\text{-tabel } 1.987$ untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 89 - 2 = 87$). Maka menolak H_o dan menerima H_a . Data ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (F-Test)

Tabel 11. Uji F Simultan (F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.422	2	95.711	6.869	.002 ^b
	Residual	1198.376	86	13.935		
	Total	1389.798	88			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Budaya_organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 11 dengan nilai Sig. $0.002 < 0.005$ dan nilai f-hitung $6.869 >$ dari f-tabel 3.10. Untuk menghitung f-tabel dapat menggunakan rumus ($df = n-k-1$ $100-2-1 = 86$). maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.118	3.733

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Budaya_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa R square Sebesar 0.138 atau sebesar 13.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar 13.8%. Selanjutnya, nilai sebesar 86.2% yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, beban kerja, kompensasi lingkungan kerja, dll.

PEMBAHASAN DESKRIPTIF

- Budaya Organisasi (X1) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang**
Berdasarkan Hasil Penelitian Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Karawang dengan 5 dimensi dan 8 indikator secara keseluruhan total skor sebesar 2.323 dan rata-rata 290.4 pada rentang skala 232-305 dengan kriteria cukup Baik.
- Disiplin Kerja (X1) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang**
Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Karawang dengan 5 dimensi dan 8 indikator secara keseluruhan total skor sebesar 2.329 dan rata-rata 291.1 pada rentang skala 232-305 dengan kriteria cukup Baik.
- Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang**
Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Karawang dengan 5 dimensi dan 9 indikator secara keseluruhan total skor sebesar 2.389 dan rata-rata 265.4 pada rentang skala 232-305 dengan kriteria cukup Baik.

PEMBAHASAN VERIFIKATIF

1. Hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,377. Nilai ini termasuk dalam kategori lemah karena berada pada rentang 0,21–0,40. Dengan hal tersebut, ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi hubungan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Cecep Bunjamin, Sri Yanthy Yosepha: 2020) Hasil dari analisis Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung secara positif terhadap disiplin kerja (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0,133. Artinya faktor budaya organisasi menyebabkan peningkatan kualitas disiplin karyawan.

2. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Parsial (thitung) untuk variabel budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan signifikansi sebesar $0.114 > 0.05$ dan $t\text{-hitung} -1.595 < t\text{-tabel} 1.987$. ini berarti hipotesis H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan negatif terhadap kinerja pegawai (Y)

Menurut Robbins dan Judge dalam buku *Organizational Behavior* (2017), di mana mereka menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi efeknya tidak selalu signifikan dalam setiap situasi atau organisasi. Faktor lain, seperti sistem manajemen, motivasi individu, gaya kepemimpinan, dan hubungan interpersonal, bisa menjadi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Parsial Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (thitung) untuk variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t\text{-hitung} 3.700 > t\text{-tabel} 1.984$. ini berarti H_a diterima, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut (Sedarmayanti, 2010) kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dan kunci terwujudnya tugas, tanpa kedisiplinan akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nasir et al. (2020) dengan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji simultan (Fhitung) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi $0.002 < 0.05$ dan $F\text{hitung} 6.869 > F\text{tabel} 3.10$ ini berarti H_a Diterima, yang menunjukkan bahwa Simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Robbins (2017) budaya organisasi berperan penting sebagai perekat yang menyatukan anggota organisasi, membentuk perilaku, dan memengaruhi kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan. Menurut Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hasil tersebut sejalan pada penelitian Nasir et al. (2020) ditemukan bahwa nilai $F\text{hitung} 19,923 > F\text{tabel} 3,550$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada KSP SWM Kab. Pinrang Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian budaya organisasi dengan total skor sebesar 2.323 dan rata-rata 290,4. Berada di rentang skala 232–305, dengan kategori Cukup Baik.
2. Hasil penelitian Disiplin Kerja dengan total skor sebesar 2.329 dan rata-rata 291,1. Berada di rentang skala 232–305, dengan kategori Cukup Baik.
3. Hasil penelitian Kinerja Pegawai diukur dengan total skor sebesar 2389 dan rata-rata 265,4. Berada di rentang skala 232-305, dengan kategori Cukup Baik.
4. Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja adalah 0,377. Nilai ini menunjukkan hubungan lemah dalam rentang 0,21 – 0,40.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi negatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi ($0.144 > 0.05$) dan nilai t-hitung $-1.595 < t\text{-tabel } 1.987$.
6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) dan t-hitung $3.700 > 1.984 t\text{-tabel}$.
7. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai F-hitung $6.869 > 3.10$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$.

IMPLIKASI

1. Informasi dalam pekerjaan sesuai aturan. Untuk mengatasi hal ini, Instansi perlu meningkatkan komunikasi internal, memperjelas aturan kerja, dan memberikan pelatihan yang lebih efektif kepada Pegawai.
2. Pekerjaan diselesaikan dengan ketelitian untuk menghindari kesalahan. Untuk mengatasi hal ini, instansi dapat menyeimbangkan antara ketelitian dan efisiensi dengan memberikan pelatihan manajemen waktu serta mendorong penggunaan teknologi atau sistem yang mendukung produktivitas.
3. Kerja sama dibangun dengan seluruh anggota, menjadikan Instansi harus membangun kerjasama dari yang terbesar hingga terkecil agar terbangun kerjasama yang baik.

Daftar Pustaka

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 04(06), 752–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Alam, I. K., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. 11(1), 119–129. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i1>
- Dynata, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa Di Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang PT Gapura Angkasa merupakan salah satu perusahaan Ground Handling yang sedang berkembang di Palembang. PT Gapura Angkasa didirikan pada tahun 1998 di Jakarta. PT telah ditetapkan oleh perusahaan seperti ketika bekerja karyawan datang tidak tepat waktu. 2(4).
- Ferdian, A., & Devita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. 5(2), 187–193.
- Hanny, C., & Gede, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. II(1), 215–221.
- Jurnal, J., Mea, I., Patimah, S., Nilawati, W., Made, N., & Suta, N. (2024). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bondi syad mulia surabaya jimea / *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 8(2), 388–406.
- Kurniawa, M., Marliani, S., Yuliawa, J., Studi, P., Fakultas, M., & Perjuangan, U. B. (2024). The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Performance At Pt. Roda Pembina Nusantara Karawang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Roda Pembina Nusantara. 5(2), 6158–6168.
- Tangerang, S. D. I. (2024). Terhadap kinerja karyawannya pada pt bpr karya prima. 2(1), 1376–1383.
- Telkom, U. (2019). *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 3(2), 51–57. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>

Yahya, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Prestasi Cendikia. 3(2), 211–220.