

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIRO UMUM SETDA PROVINSI JAWA BARAT

(Studi Pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha Dan Kepegawaian)

Faisal Akbar Dimiyati<sup>1</sup>, Raeni Dwi Santy<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia

[faisalakbardimiyati@gmail.com](mailto:faisalakbardimiyati@gmail.com)<sup>1</sup>, [Raeni.wijaya@gmail.com](mailto:Raeni.wijaya@gmail.com)<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*This research was conducted to determine how much influence the Work Discipline and Organizational Culture Against Employee Performance in the Subdivision of Internal Affairs, Household Leadership, Administration and Civil Service.*

*The population used in this study is the population taken from the number of employees in 2018/2019 in the Subdivision of Internal Affairs, Household Leadership, Administration and Civil Service, as many as 190 employees. Sample uses the Slovin formula where the number of population is used as the smallest part of the sample as many as 70 respondents. The analytical tool used is linear regression analysis, T test, F test, and the coefficient of determination tested by classical assumptions.*

*The results showed that the hypothesis can be known the magnitude of the Fcount of Work Discipline variables, and Organizational Culture simultaneously has an influence on Employee Performance variables, and the results of the T test analysis are known that Work Discipline has a significant influence on Employee Performance, and Organizational Culture has a significant effect on Employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan Marliana Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa "Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal".

Demikian pula halnya dengan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, di mana

kinerja karyawan terkait erat dengan penyedia layanan kepada publik. Meskipun merupakan sebuah organisasi nonprofit, karyawan harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah. Salah satu indikator yang dimiliki oleh karyawan adalah pendidikan. Faktor-faktor lain dari pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi.

Melalui pengembangan tersebut karyawan akan bekerja dengan prinsip transparansi dan profesionalisme sebagai penggerak utama yang pada akhirnya akan menciptakan tata pemerintahan yang baik. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan Made Cahyaningrat (2016:01) mengatakan bahwa "Instansi pemerintahan maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kepribadian yang baik agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan".

Untuk menentukan karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan

tersebut dalam organisasi. Kinerja mencerminkan keahlian dan kemampuan para karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam proses berjalannya kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan. Dimana kinerja karyawan tersebut harus senantiasa ditingkatkan. Peningkatan sikap, pengabdian, dan kemampuan profesional dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja karyawan dan loyalitas dapat menjadi kenyataan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) dalam Hendry Wijaya (2016:18), menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun kinerja karyawan adalah hasil kerja secara nyata untuk pencapaian tujuan organisasi yang berfokus kepada kualitas dan kuantitas karyawan yang diberikaan kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Dibalik itu semua semua disiplin kerja sangat berpengaruh untuk pencapaian kinerja karyawan. Sutrisno (2013:89) dalam Hendry Wijaya (2016:14), mengatakan “disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintahan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Karena disiplin kerja yang baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan maka akan berdampak baik pula pada kinerja yang dihasilkan dalam instansi.

Selain itu budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik budaya organisasi semakin baik juga kinerja karyawan di organisasi tersebut. Ernawan (2011:75-76) dalam Yuis Ferbya Baan (2015:676), mengatakan bahwa “budaya organisasi dapat juga dijadikan sebagai fondasi bagi organisasi agar dapat terus berdiri dan bertahan sebagaimana layaknya sebuah bangunan, maka fondasi yang kuat dan sesuai dengan lingkungan tempatnya berdiri, akan dapat bertahan dalam waktu yang lama”.

Adapun fenomena yang terjadi diperusahaan berdasarkan survey awal pada

Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat, antara lain:

- Masih terlihat adanya karyawan yang menggunakan waktu istirahat secara berlebih.
- Masih sering terlihat karyawan yang tidak mampu datang tepat waktu.
- Masih kurangnya karyawan dalam memeriksa kembali hasil pekerjaan.
- Masih kurangnya atasan dalam memotivasi bawahan nya.
- Karyawan puas dengan satu tugas, sehingga masih kurangnya keagresifan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- Masih kurangnya kesedian karyawan dalam ditambah kuantitas tugas kerja.
- Masih kurangnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana budaya organisasi pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

### **Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Karyawan berpegaruh dalam Kinerja Karyawan

serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan dituangkan ke dalam penelitian ini.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja di Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi di Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan di Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan di Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

### **Kegunaan Penelitian**

#### **Kegunaan Praktis**

1. Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pihak lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan baik tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Kegunaan Akademis**

1. Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya.

2. Peneliti lain

Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan dan referensi mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Semoga penulis lain lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2013: 193) dalam Hendry Wijaya (2016:16), menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma norma sosial yang berlaku, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:201) dalam Lita Wulantika (2015:45), Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak. Serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sebuah acuan bagi setiap karyawan untuk bertingkah laku di sebuah organisasi dan sebagai pengendalian diri setiap karyawan agar pekerjaan selalu sesuai dengan peraturan yang di terapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

Indikator mutasi menurut Hasibuan (2010: 194):

1. Mematuhi Peraturan
2. Penggunaan Waktu Secara Efektif

3. Tanggung Jawab
4. Tingkat Absensi

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014: 171-172), budaya organisasi dalam perusahaan harus meliputi beberapa karakteristik, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

menurut Siti Kurnia Rahayu dan Raeni Dwi Santy (2016:717), “Budaya organisasi organisasi adalah sistem makna bersama yang dapat dilihat atau dirasakan, yang dibagikan oleh anggota organisasi yang menentukan bagaimana mereka bertindak. Budaya organisasi menggambarkan bagaimana anggota organisasi belajar untuk melakukan sesuatu, kondisi lingkungan internal setiap hari dalam organisasi dan hasil dari proses pembelajaran anggota organisasi secara kumulatif”.

Dengan demikian dapat disimpulkan budaya organisasi adalah nilai dan standar perilaku yang ada di organisasi dan sebagai acuan dalam pemecahan masalah yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan.

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171-172) sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatian Terhadap Hal-Hal Detail
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Orang
5. Orientasi Tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Hendry Wijaya (2016:19): “kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.

Menurut Rivai (2005:309) dalam Isniar Budiarti (2013:3): “Kinerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran”.

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara nyata untuk pencapaian tujuan organisasi yang berfokus kepada kualitas dan kuantitas karyawan yang diberikaan kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Robbins dalam Hendry Wijawa (2016:19) indikator - indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **Hipotesis**

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka teoritis diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### **Sub Hipotesis :**

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat

#### **Hipotesis Utama :**

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul :“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat”.

#### **Metode Penelitian**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017 : 2), “pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif”.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan

mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

### Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang digunakan kedalam dua golongan, yaitu :

#### 1. Populasi

Adapun populasi atau subjek yang menjadi sasaran pengamatan penulis yaitu kpegawai Subbagian Urusan Dalam Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 147 orang (populasi). Berikut tabel jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian.

#### 2. Sample

Menurut Sugiyono (2012:118) yaitu : “*simple random sampling* adalah teknik sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi populasi sampel”.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan memperoleh data dari cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### 2. Studi Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti, diantaranya :

- Observasi (pengamatan langsung).
- Wawancara atau Interview.
- Kuisioner.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,285	1,289		,221	,826
Disiplin Kerja (X1)	,576	,126	,419	4,581	,000
Budaya Organisasi (X2)	,342	,065	,482	5,270	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,285 + 0,576X1 + 0,342X2$$

Masing variabel dapat diinterpretasikan dan dapat diartikan sebagai berikut :

- $b_0$  ( konstanta ) = 0,285. Artinya jika Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja akan bernilai sebesar 0,285.
- $b_1 = 0,576$ . Artinya untuk setiap pertambahan yang terjadi pada Disiplin Kerja, sebesar satu satuan maka akan meningkatnya Kinerja sebesar 0,576.
- $b_2 = 0,342$ . Artinya untuk setiap pertambahan yang terjadi pada Budaya Organisasi, sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,342

**Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 <sup>a</sup>	,667	,657	1,912866

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data menggunakan program SPSS v21.1 diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,817 berdasarkan kriterianya ( 0,61-0,800 ), korelasi disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi cukup tinggi. Dimana semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi karyawan dalam instansi tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan yang akan menguntungkan instansi

**Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Parsial**

Correlations			
		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,727 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,727 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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

### - Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data menggunakan program SPSS v21.1 diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,727 berdasarkan kriterianya ( 0,61-0,800 ), korelasi disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi cukup tinggi. Hal ini dikarenakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan diikuti semakin tingginya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.”.

### - Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data menggunakan program SPSS v21.1 diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,817 berdasarkan kriterianya ( 0,61-0,800 ), korelasi disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki korelasi cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan diikuti semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 <sup>a</sup>	,667	,657	1,912866

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Koefisien determinasi sebesar 0,667 atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat sebesar 66,7%, sedangkan sisanya sebesar 33,3% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

Berikut adalah variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian : Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja, Pendidikan dan Pelatihan.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Uji Hipotesis Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,285	1,289		,221	,826
Disiplin Kerja (X1)	,576	,126	,419	4,581	,000
Budaya Organisasi (X2)	,342	,065	,482	5,270	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas hasil output SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,581 dan nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t hitung lebih besardari nilai t tabel (4,581 > 1,996) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja karyawan sudah mengarah pada disiplin yang baik diterapkan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada instansi, sehingga dapat diketahui disiplin kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,845	2	245,422	67,073	,000 <sup>b</sup>
	Residual	245,157	67	3,659		
	Total	736,002	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar 67,073 dengan p-value (sig.) = 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 67$ , maka di dapat F tabel = 3,134. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (67,073 > 3,134) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Artinya secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana disiplin kerja karyawan sudah mengarah pada disiplin yang

baik diterapkan oleh karyawan serta ide-ide dan kebiasaan yang baik dalam budaya organisasi diterapkan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat..

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Dari hasil analisis deskriptif pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja pada karyawan Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat termasuk kategori Cukup Disiplin. Dimana indikator mematuhi peraturan memperoleh skor tertinggi dengan kategori disiplin hal ini membuktikan karyawan Biro Umum Setda Prov Jabar sudah memiliki kesadaran akan taat pada peraturan, sedangkan indikator penggunaan waktu secara efektif memperoleh skor terendah hal ini karena karyawan merasa jenuh akan suasana kantor dan beristirahat diluar kantor.
2. Dari hasil analisis deskriptif pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi pada karyawan Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat termasuk kategori Cukup baik. Dimana indikator inovasi dan pengambilan resiko memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan karyawan Biro Umum Setda Prov Jabar sudah memiliki inovasi dalam bekerja serta berani mengambil resiko, sedangkan indikator keagresifan memperoleh skor terendah hal ini karena karyawan tuntutan pekerjaan yang banyak menimbulkan puas dengan satu tugas yang diberikan.
3. Dari hasil analisis deskriptif pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan pada Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori “Cukup Baik” Dimana indikator kualitas memperoleh skor tertinggi dengan kategori baik hal ini membuktikan karyawan Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat sudah memiliki pengetahuan yang baik akan apa yang

dikerjakan, sedangkan indikator ketepatan waktu memperoleh skor terendah hal ini karena gangguan teknis yang terjadi pada proses bekerja sehingga tidak dapat bekerja dengan cepat.

4. Hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :
  - a) Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - b) Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - c) Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Saran

1. Pada Disiplin Kerja, maka yang harus diberikan fokus perhatian adalah pada indikator Penggunaan Waktu Secara efektif dan Tingkat Absensi dimana karyawan masih terlihat berlebih menggunakan waktu istirahat karena kejenuhan dengan suasana tempat kerja sehingga kebanyakan menghabiskan waktu istirahatnya diluar kantor. Oleh karena itu disarankan pada instansi untuk memberikan sarana olahraga, kantin yang inovatif agar menimbulkan suasana nyaman dikantor pada setiap karyawan.
2. Pada Budaya Organisasi, juga perlu mendapat pertimbangan, dimana pada indikator perhatian terhadap hal-hal detail, orientasi orang dan keagresifan karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih di perhatikan kembali agar kinerja karyawan lebih meningkat. Oleh karena itu disarankan rolling job desk pada setiap karyawan dan atasan lebih bisa memotivasi

bawahannya agar lebih detail dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pada Kinerja Karyawan, perlunya kajian lebih lanjut lagi pada indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu agar karyawan mudah dan cepat dalam melakukan setiap tugas yang diberikan. Oleh karena itu disarankan atasan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan agar bisa bekerja dengan cepat dan tepat.
4. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang berbagai variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan dilibatkannya variabel motivasi dan lingkungan kerja agar menambah referensi dan dapat dimanfaatkan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja karyawan Subbagian Urusan Dalam, Rumah Tangga Pimpinan, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Setda Provinsi Jawa Barat

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Bali.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007). Metode Penelitian. Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media.
- Asti Fauzia Ulfana Lathifah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2.
- Devy Dayang Septiasari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 5, No. 1 : 93-106.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Group, Jakarta.
- Gujarati. 2003. Ekonometri Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke tujuh belas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hendry Wijaya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin). Jurnal Media Ekonomi Vol. 21, No.3.
- Iha Haryani Hatta. 2014. Orientasi Pasar, Orientasi Kewirausahaan, Kapabilitas Pemasaran dan Kinerja Pemasaran.
- Irdas Fitri et al. 2015. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Sumatera Barat.
- Isniar Budiarti et al.,. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Isniar Budiarti. 2005. Balanced Scorecard Sebagai Alat Ukur Kinerja Dan Alat Pengendali Sistem Manajemen Strategis. Majalah Ilmiah UNIKOM
- Isniar Budiarti. 2009. Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard. Jurnal Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi, Profitabilitas
- Isniar Budiarti. 2013. Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSI). ISSN : 2086-1109
- Isniar Budiarti. 2013. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. Ragam Kajian Science. ISSN : ISBN : 978-602-95630-3-0
- Isniar Budiarti. 2015. Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung. Bandung
- Isniar Budiarti. 2015. The Development Of Dimensions Of Organizational Culture. COMSA 2015. Jakarta.
- Juliasyah Noor. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lita Wulantika. 2004. Budaya Oganisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Oganisasi. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.7, No. 2.
- Lita Wulantika. 2015. Pelaksanaan Program Kesejahteraan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat



- PT. Oto Finance Bandung. *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 2017
- M. Luthfi Azhari. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Studio Cilaki Empat Lima, Bandung). *e-Proceeding of Management* : Vol.3, No.2.
- Mardi Astutik. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2, No. 2.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT . Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawabaratan). Jawa Barat.
- Moh. Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Idris. 2018. The Effect Of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance : The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol 8.
- Muhammad Sahlan. 2017. Pengaruh Faktor Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tenaga Pedamping Masyarakat (TPM) Di Kabupaten Cirebon. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 7, No. 2.
- Nurdin Yusuf. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggungjawab, Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*. Vol 1 No.1.
- Oxy Rindiantika, Sari Heru, Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Tulungagung
- Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim . 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.
- Rina Fitriana. 2014. Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Dekor Asia Jayakarta.
- Risnawati, V Naniek. 2012. Manajemen Waktu Menunjang Pekerjaan Sekretaris. *Jurnal STIE Semarang*. 4 (3). 39-51.
- Rusda Irawati, Ezra Pelita Silalahi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi di PT. XXX. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3, No. 2, 115-119.
- Siti Kurnia Rahayu dan Raeny Dwi Santy. 2016. The Achievement of Organizational Culture Expected in Accordance with the Quality Improvement Organization Through Top Management Commitment. *Jurnal Internasional*
- Subri, Mulyadi, 2012, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 26. Bandung : ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke 13.
- Suprihati. 2014. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SARI JATI DI SRAGEN. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umar Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: Genesis.

Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. 2011. Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Pondok Gede, Bekasi: Genesis.

Yuis Ferbya Baan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis.

WEBSITE:

[www.jabarprov.go.id](http://www.jabarprov.go.id)