

Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka

Gaprilla Gaprilla

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Fitri Kumalasari

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Suwarto Suwarto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Tanggetada Desa Popalia

Korespondensi penulis: penulis.gaprillailla@email.com

Abstract: *This study aims to determine: (1) The Effect of Discipline on Employee Performance of the Kolaka Regency Cooperative and Small and Medium Enterprises Office, (2) The Effect of Organizational Culture on Employee Performance of the Kolaka Regency Cooperative and Small and Medium Enterprises Office. The sample in this study amounted to 39 respondents using the sampling technique, namely the census. Research instrument testing using validity test and reliability test with SPSS 22.0. The research data analysis technique uses the Structural Equation Modeling (SEM-PLS) method with SmartPLS 4.0. Based on the results of this study, it can be seen that the Discipline variable has a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the T-Statistic value of 2.810 and P-Values of 0.002, variables and organizational culture variables have a positive and significant effect on Employee Performance as shown by the T-Statistic value of 1.828 and P-Values of 0.034.*

Keywords: *Discipline, Organizational Culture and Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka, (2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sensus. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 22.0. Teknik analisis data penelitian menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 2.810 dan *P-Values* sebesar 0.002, variabel dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1.828 dan *P-Values* sebesar 0,034.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) adalah Lembaga Pemerintahan yang bertugas dalam menjalankan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Audina 2021). Selain itu, peran Dinas Koperasi dan UKM sangat diperlukan untuk perkembangan usaha dengan tujuan meningkatkan peran Koperasi dan UKM (Audina 2021). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Koperasi merupakan salah satu pendorong yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam transaksi keuangan. Menyadari peran pentingnya Dinas Koperasi dan UKM yaitu salah satu kemajuan

ekonomi Indonesia dengan berasaskan kekeluargaan dan gotong royong, Koperasi menjadi salah satu pilar dalam menopang ekonomi kerakyatan (Isa & Hartawan 2017). Setiap Koperasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan Koperasi akan tercapai (Lastari *et al.*, 2018).

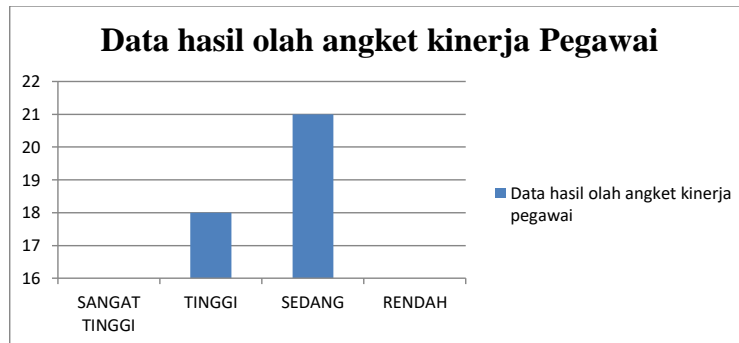
Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama periode waktu tertentu (Alwi 2017). Selain itu, menurut Jufrizen & Rahmadhan (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapaimisinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan (Rusyda *et al.*, 2022).

Kedisiplinan adalah bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja Aparatur Pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawab (Firmansyah & Mistar 2020). Selain itu, menurut penelitian Sugiarti (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan pegawai adalah untuk mengetahui kinerja pegawai dan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan dalam penelitian Rusyda *et al.*, (2022) kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain variabel kedisiplinan adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Menurut penelitian Mustafid (2017) menyatakan bahwa mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadi organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi itu sangat penting bagi organisasi. Dapat dibuktikan dari penelitian oleh Prabayanthi & Widhiyani (2018) budaya organisasi penting karena variabel nantinya akan membawa organisasi kearah yang lebih baik. Selanjutnya menurut penelitian Jufrizeni & Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian Andayani & Tirtayasa (2019) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Terkait dengan pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai penulis mengidentifikasi *issue* yang terjadi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka berdasarkan observasi awal adapun masalahnya adalah banyak pegawai yang sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya yang di tentukan, dan pegawai banyak melakukan aktivitas tambahan yang membuat pekerjaan terganggu. Selain itu, dibuktikan data

yang diperoleh dari hasil kuesioner, kinerja pegawai berada pada level sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil survei menggunakan angket kinerja yang dilakukan oleh penulis. Seperti yang digambarkan pada tabel berikut:



Gambar 1.1 Data Hasil Angket Kinerja Pegawai

Sedangnya kinerja pegawai seperti yang di paparkan di atas pada tabel 1.1 tidak terlepas dari kedisiplinan dan budaya organisasi yang mereka miliki, asumsi ini penulis dapatkan berdasarkan data hasil observasi yang dilakukan oleh penulis yang menemukan bahwa salah satu penyebab sedangnya kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai. Menurut penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan itu sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan kedisiplinan seperti kemampuan yang jelas dalam bekerja, bersikap adil dalam menegakan kedisiplinan, ketempat kerja lebih awal dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Selain *issue* yang dikemukakan di atas, penulis juga mendasarkan penelitian ini pada *research gap* atau kesenjangan penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Nasution *et al.*, (2018) menyimpulkan bahwa kedisiplinan tidak ada pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian Deni (2018) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel budaya organisasi juga terdapat kesenjangan hasil penelitian. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Tupti (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan dalam penelitian Manery *et al* (2018) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari permasalahan di atas maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditemukan dalam sebuah organisasi dan kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai pegawai baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nasution *et al.*,2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Kinerja dapat pula diartikan sebagai pencapaian kerja atau usaha yang dihasilkan oleh setiap pegawai agar dapat membuat organisasi dalam meraih dan mewujudkan tujuan organisasi (Andjani *et al.*,2018) Selain itu, kinerja juga dapat pula diartikan sebagai suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pegawai dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pegawai dan lingkungan tempatnya berkerja (Akbar, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akbar *et al.*,(2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu; faktor disiplin kerja, faktor pelatihan dan pengembangan, faktor kompensasi, faktor kepemimpinan. Selanjutnya, menurut Robbins (2012:260), menyebutkan indikator kinerja terdiri atas; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Amir *et al.*,2021). Sementara itu, kedisiplinan dapat diartikan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan oleh individu yang tentunya berada disebuah organisasi untuk mengikuti dan mentaati peraturan yang ada (Islamiyah *et al.*,2022). Sedangkan menurut Kurnia (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam berorganisasi karena di setiap organisasi, masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di masing-masing organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah satu fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting. Pada penelitian yang dilakukan oleh Listiawati *et al.*,(2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai

antara lain; besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Menurut Fauzia Agunstini (2019:104-105) menyebutkan beberapa indikator Kedisiplinan sebagai berikut; tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan jati dirinya sebuah organisasi (Hairi & Syahrani,2021). Budaya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya (Hairi & Syahrani,2021). Selain itu, menurut penelitian oleh Dewi & Hasniaty (2017) Budaya organisasi merupakan budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Selanjutnya menurut penelitian Prabayanthi & Widhiyani (2018) Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi pegawai, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi perilaku anggota organisasi. Faktor -faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut penelitian oleh Wahyudi & Tupti (2019) yaitu sebagai berikut; komunikasi yang efektif dalam organisasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses-proses adminidtrasi, struktur organisasi, dan gaya manajemen. Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2013:546-547) dapat diuraikan sebagai berikut; inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Kerangka Berpikir

Berikut ini kerangka beripikir dalam penelitian ini adalah:



Gambaran 1.2 Kerangka berpikir

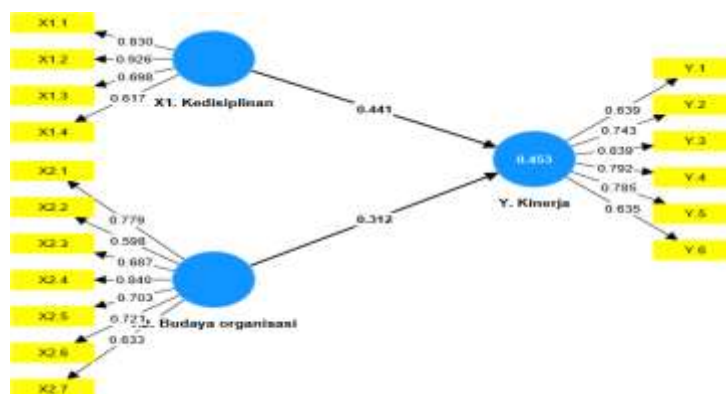
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019 :16-17). Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka yang berada di Jl. Dr. Sutomo No. 1 Kab. Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel, Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (sinambela & sinambela.,2022). Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupeten Kolaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dengan menggunakan metode *PLS Algorithm* pada aplikasi 4.0 didapatkan hasil nilai ujia dari masing-masing item pernyataan yang digunakan, dapat dilihat pada gambar di bawah:



Gambar 1.3 Output PLS Algorithm

Uji Koefisien Determinan R-Square

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja (Y)	0,453

(sumber; Data dikelola menggunakan smartPLS 4, 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan nilai *R-Square* konstruk kinerja sebesar 0,453 atau 45,3% oleh variabel kedisiplinan dan budaya organisasi sedangkan untuk sisanya sebesar 54,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Kedisiplinan dan Budaya Organisasi memiliki kategori **Sedang**. Dapat diartikan bahwa dua variabel ini mampu menjadi *predicator dominant* jadi dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kolaka sangat mengutamakan kedisiplinan dan mempunyai budaya organisasi yang membuat pekerjaan lebih baik.

Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Path coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. *Path Coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-Values* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Value* atau nilai probabilitas > 0,05% dan bernilai positif. Adapun hasil *Path Coefficient* yaitu:

Tabel 1.2 Nilai *Path Coefficient*

Hipotesis	Original sampel Estimate (O)	Mean of sub sampel (M)	Standard deviation (STDEV)	T-Statistic(O/STERR)	P values
K->KP	0,441	0,462	0,157	2,810	0,002
BO->KP	0,312	0,330	0,171	1,828	0,034

(sumber; Data dikelola menggunakan smartPLS 4.0, 2023)

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari Tabel 1.2 menunjukkan nilai *Original Sample Estimate* dari variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai ialah bernilai sebesar 0,441 dan bernilai positif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar 2,810 lebih besar daripada T-tabel 1,64 dan nilai *P Value* 0,002 dibawah 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan ini **Hipotesis Pertama (H₁) diterima**. Sehingga Hipotesis Pertama (H₁) Menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari Tabel 1.2 menunjukkan nilai *Original Sample Estimate* dari variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai ialah

bernilai sebesar 0,312 dan bernilai positif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar 1,828 lebih besar daripada T-tabel 1,64 dan nilai *P Value* 0,034 dibawah 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan ini **Hipotesis Pertama (H₂) diterima**. Sehingga Hipotesis Pertama (H₂) Menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berikut ini penjelasan untuk Sub judul kedua.

PEMBAHASAN

a. Variabel Kedisiplinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dihitung menggunakan analisis jalur dapat dijelaskan hipotesis diterima bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan deskripsi variabel menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan berada pada kategori tinggi untuk keempat indikatornya yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan kesadaran bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika keempat indikator ini terpenuhi maka pegawai cenderung melakukan kedisiplinan terhadap kinerja yang dia kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka kinerja yang dimiliki juga semakin baik, dengan adanya kedisiplinan yang baik, maka akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dapat diemban oleh seorang pegawai atas tugas-tugas yang diberikan (Rahayu & Liana, 2020).

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *Outer Loading* (Tabel 4.8) kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan terutama pada indikator ketaatan pada atasan, yang berarti pegawai sangat taat kepada atasannya dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk memenuhi keinginan kedisiplinan pegawai diharapkan oleh pegawai lain bisa mentaati peraturan yang telah diterapkan. Hal ini dikarenakan, pegawai cenderung memiliki keinginan untuk tidak disiplin. Sehingga jika pegawai sering terlambat maka kinerja pun pegawai terganggu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni (2018) menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusyda *et al.*, (2022) kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendukung kinerja pegawai.

b. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh Postif dan Signifikian terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dihitung menggunakan analisis jalur dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan deskripsi variabel menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi berada pada kategori sedang untuk ketujuh indikatornya yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan, dan stabilitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika ketujuh indikator ini terpenuhi maka pegawai cenderung akan mempengaruhi kinerja. Hal ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi (Cahyana & Jati, 2017).

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *Outer Loading* (Tabel 4.8) Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi terutama pada indikator perhatian terhadap detail yang berarti, pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan selalu memperhatikan secara detail mungkin pekerjaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi yang baik maka akan dipastikan kinerjanya pun baik, karena pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan selalu memperhatikan secara detail mungkin pekerjaan yang dia kerjakan sehingga kinerjanya pun baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizeni & Rahmadhani (2020) ditemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel yang telah di paparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil nilai R-square itu menunjukkan katagori sedang. Selain itu dari fenomena lapangan bahwa kedua variabel kedisiplinan dan budaya organisasi itu belum memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja. Peneliti menemukan fenomena dari hasil wawancara dengan responden bahwa variabel konflik keluarga dan motivasi kerja merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh kinerja. Oleh Karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel tersebut dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) -Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Akbar, P., Pribadi, U., & Purnomo, E. P. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. *Analitika*, 12(1), 1–9.
- Akbar, S (2018).Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja.Jiaganis, 3(2), 1–17.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, XIX(1), 73–87.
- Amir, Jafar Haruna, & nursalim. (2021). Optimalisasi Pelayanan Dan Motivasi Kerja Dengan Kedisiplinan Pegawai Dalam Mengukur Kepuasan Kinerja. *BEduManageRs Journal*, 2(1), 50–61.
- Anjani, A., Ratnamulyani, I. A., & Kusumadinata, A. A. (2018). Penggunaan Media Komunikasi Whatsapp Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikatio*, 4(1), 41–50.
- Cahyana sudhana i gede, & I. ketut J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43.
- fauzia Agustini, M. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia (Annisa Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202 –216.
- Hairi, M. R. Al. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79–87.
- Hajar audina, S. (2021). Peranan Pelatihan Terhadap Pengembangan Pelaku Usaha Kecil Dan Menengah Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Corporate*, 6(1), 29–50.
- Islamiyah, S., Setyowati, T., & Winahyu, P. Kinerja, T., Kecamatan, P., & Jember, K. (2022).No Title. 1(11), 2221-2231.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kurnia, W. Al. (2020). Pengaruh Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Desa Wiladeg Gunungkidul. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 446–453.
- Lastari, D., Khosmas, & Okianna. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Kepuasan Konsumen Pada Koperasi Mitra Duta Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 7(9), 1–10
- Listiawati, L., Permana, A., & Khoirunnisa, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt.Bank Btpn Syari’Ah,Tbk Cabang Serang. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 374–392.

- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Tarbawi*, 3(01), 1–14.
- Nasution, F. A., Matondang, S., & Sihombing, N. S. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai. 4, 373–383
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1.
- Rusyda, N. & R. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai. *Makro : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 225–241.
- Robbins, P. S. & T. A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*.
- Sari dewi, A. R., & Hasniaty, S.E., M.Si, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102.
- Sugiarti. (2018) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada badan metrorolgi klimatologi. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49.
- Sugiono. (2019). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior (Leandra Paoli (ed.); Fifteenth). full service project management*.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyudi & Tupti. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20.
- Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.
- Widhiyani, P. A. P. N. L. S. (2018). Profesionalisme , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia email : ayuupraba@yahoo.com / Telp : + 628123757758. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), 1059–1084