

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

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

Nanda Bagus Alfian¹, Aji Tuhagana², Dwi Epty Hidayaty³

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

Mn19.nandaalfian@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, ajituhagana@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This agency has performance issues that create instability. Staff at the Karawang Regency Population and Civil Registration Office facilitate many customers. This study examines how organizational culture and work discipline affect the performance of employees at the Karawang Regency Population and Civil Registration Office. This study took a sample of 40 personnel from the Karawang Regency Population and Civil Registration Office using non-probability and saturation sampling. IBM SPSS 26 was used to process observational and questionnaire data using multiple linear regression analysis. This study found that organizational culture and work discipline partially and simultaneously affect the performance of employees at the Karawang Regency Population and Civil Registration Office. This study highlights the need to improve corporate values and implement consistent discipline to improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Instansi ini memiliki masalah kinerja yang menciptakan ketidakstabilan. Staf Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang memudahkan banyak pelanggan. Penelitian ini bagaimana budaya organisasi maupun disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Penelitian ini mengambil sampel 40 personel Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas dan saturasi. IBM SPSS 26 digunakan untuk mengolah data observasi dan kuesioner memakai analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan budaya organisasi maupun disiplin kerja sebagian maupun bersamaan memengaruhi kinerja pekerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Penelitian ini menyoroti perlunya peningkatan nilai-nilai perusahaan dan pemberian disiplin yang konsisten untuk meningkatkan kinerja karyawan.

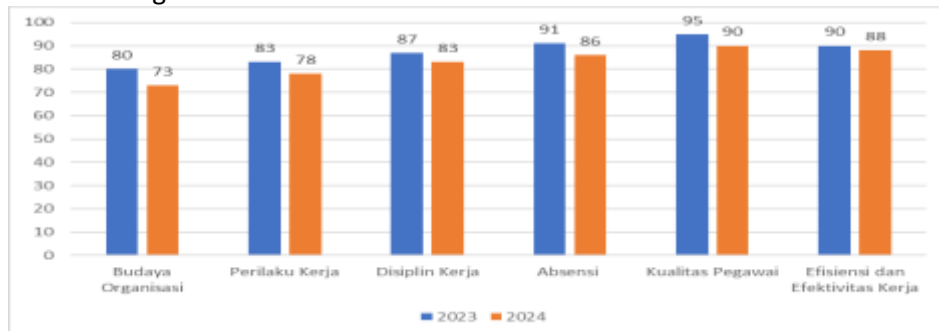
Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berkualitas sangat penting globalisasi dengan tiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusianya beroperasi baik untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia setiap organisasi sangat penting. Tujuannya adalah untuk melaksanakan visi kebutuhan manusia, dan manusia mengatur dan mengkoordinasikan pekerjaan. Dengan demikian, manusia sangat penting bagi keberhasilan organisasi. 2021 Susanti dan Mardika

Keunggulan pelayanan publik adalah tujuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 maupun Peraturan Menteri Nomor 29 Tahun 2022 memberi peringkat penyedia layanan publik berdasarkan kinerja karyawan. Bangun (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan tujuan seseorang yang ditetapkan selama periode waktu tertentu berdasarkan aturan dan proses organisasi. Dengan demikian, kinerja setiap karyawan bergantung pada pencapaian tujuan mereka. Banyak warga yang telah mengadu ke PNS Kabupaten Karawang tidak puas dengan pelayanannya.

Masalah di dalam instansi ini menimbulkan ketidakstabilan, yang mungkin memiliki beberapa penyebab. Penulis pertama-tama memberikan kuesioner terbuka kepada 40 pekerja PNS Kabupaten Karawang untuk menyelidiki variabel memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengkaji budaya organisasi maupun disiplin kerja, dua elemen yang menurut responden paling banyak memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.



Grafik 1 Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang (2024)

Gambar 1.1 memperlihatkan budaya organisasi maupun disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang pada tahun 2024. Budaya organisasi yang mendorong tujuan instansi sangat penting untuk kinerja yang baik. Budaya organisasi ialah seperangkat nilai umum diterapkan oleh semua karyawan yang membedakan suatu perusahaan (Robbins, 2019). Untuk mempertahankan operasi maksimal, kinerja tinggi, dan tanpa pelanggaran atau penyimpangan, setiap pegawai negeri sipil harus mengetahui, memahami, dan menerapkan budaya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Karyawan harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang berdampak pada disiplin di samping budaya perusahaan. Manajer menggunakan disiplin kerja untuk mendorong karyawan memperbaiki perilaku mereka dan mengikuti semua aturan, menurut Rivai (2020). Penelitian sebelumnya, seperti penelitian Nadia Dwiyantri (2022) "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Tangerang Selatan" menemukan budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama di Tangerang Selatan. Mengikuti Rahmawati Hakim, Nurdin Brasit, dan Abdul Khalik (2022), "Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng" menemukan bahwa budaya kerja, disiplin, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yulian Budi Laksono, Nursaid, Toni Herlambang, dan Abadi Sanosra (2019) menemukan bahwa "Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi" berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan pengamatan dan banyak fenomena terkait budaya perusahaan, disiplin kerja maupun kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan komitmen pengabdian masyarakat pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan Penelitian berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang"

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui, menganalisa dan menjelaskan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang.

2. Mengetahui, menganalisa dan menjelaskan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang.
3. Mengetahui, menganalisa dan menjelaskan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup penggunaan, pengembangan, penilaian, penyediaan layanan maupun pengelolaan karyawan (Fransiska Nia dkk., 2021). Manajemen sumber daya manusia mempromosikan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja organisasi (Harmen dkk., 2024). Syavianty dkk. (2023) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai tindakan organisasi yang merekrut, mengembangkan maupun mempertahankan tenaga kerja terampil. Manajer membimbing karyawan menuju tujuan organisasi, termasuk memastikan manajemen sumber daya manusia (SDM) efektif maupun efisien.

Kinerja

Menurut Sari dkk. (2023), kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan pada waktu sesuai tanggung jawab dan peran utama ditetapkan oleh peraturan relevan untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Parasian & Adiputra (2021), kinerja adalah hasil jangka panjang suatu organisasi berorientasi laba maupun nirlaba. Kinerja bergantung pada bakat, motivasi, tingkat sertifikasi serta sikap (Febriani & Ramli, 2023). Diana Silaswara (2021) berpendapat bahwa kualitas kerja, tekad, inisiatif, dan kemampuan dapat menilai kinerja karyawan. Definisi ini memperlihatkan kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang memenuhi tujuan dan sasaran.

Budaya Organisasi

Menurut Marpaung Putri Annisa (2022), budaya organisasi adalah pola nilai, kebiasaan, dan cara berpikir yang membentuk bagaimana seseorang berperilaku dan melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Menurut Tutu dkk. (2022), budaya organisasi adalah kebiasaan telah lama ada yang mendorong kualitas kerja karyawan.

Menurut (Fatchurrohman & Nafiqoh, 2024), budaya organisasi menawarkan keuntungan seperti memperjelas karakter dan menyoroti kualitas positif unik yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Tawel Bernhard (2017) menyebutkan inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi karyawan, dan agresivitas sebagai penanda budaya organisasi. Berdasarkan konsep ini, budaya organisasi adalah proses mengintegrasikan aspek-aspek budaya organisasi untuk menghasilkan budaya yang terpadu dan fungsional.

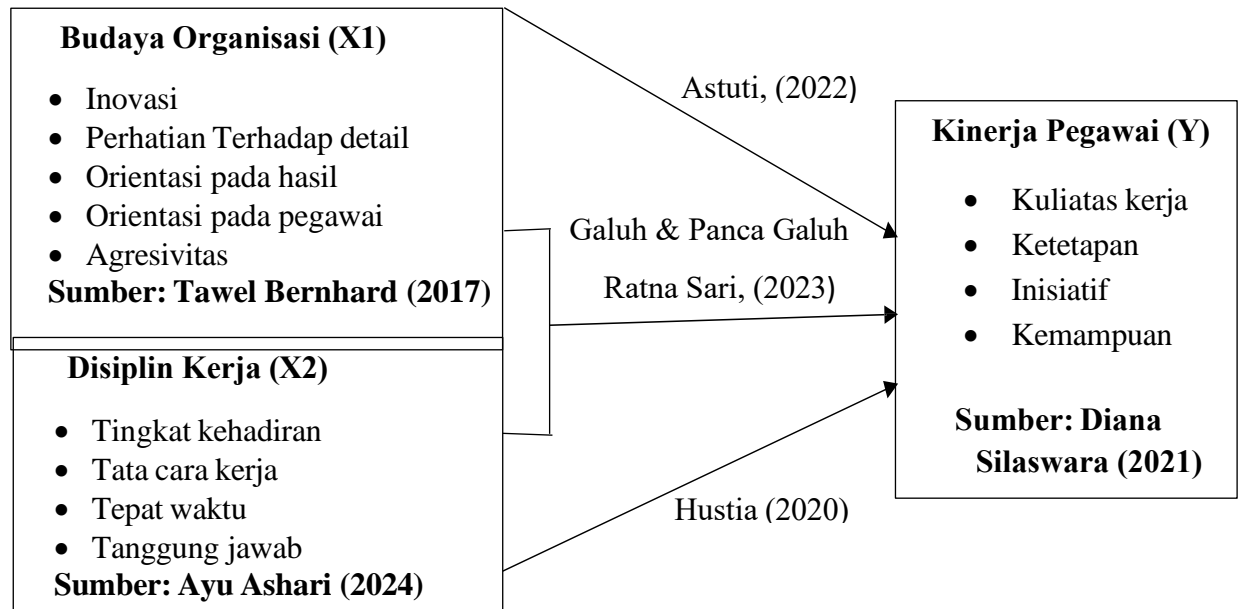
Disiplin Kerja

Adriana Th. Duka dkk. (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan yang disengaja seseorang terhadap aturan tertulis dan lisan. Menurut (Fadyla & Rumengan, 2021), setiap organisasi atau lembaga membutuhkan disiplin kerja untuk mendorong orang bekerja secara mandiri dan dalam kelompok. Sukmayadi dkk. (2023) mendefinisikan disiplin sebagai keinginan untuk mengikuti aturan dan hukum di sekitar seseorang.

Disiplin staf yang buruk akan menunda tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang baik akan mempercepatnya. Kehadiran, proses kerja, ketepatan waktu, dan akuntabilitas adalah indeks disiplin kerja (Ayu Ashari dkk., 2024). Definisi ini memperlihatkan disiplin kerja ialah pengetahuan dan keinginan karyawan mengikuti aturan, norma maupun standar lembaga atau organisasi. Menurut peneliti, budaya perusahaan maupun disiplin kerja memengaruhi kinerja

karyawan, seperti yang terlihat paradigma yaitu :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Olah data penulis (2025)

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh parsial antara budaya organisasi pada kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan.
2. Terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja pada kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan
3. Terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil positif dan signifikan

3. Metode Penelitian

Penelitian memakai metode deskriptif dan verifikasi kuantitatif. Penelitian ini memakai pengambilan sampel non-probabilitas dengan metode saturasi untuk mengambil sampel sebanyak 40 personel Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Data dikumpulkan dari observasi, wawancara maupun kuesioner dari sumber primer dan sekunder. Regresi linier berganda digunakan dalam IBM SPSS 26.

Data yang diperoleh ditabulasi dan data tersebut diuji tingkat kevalidannya serta tingkat konsistennya (*reliability*) melalui bantuan program SPSS. Data yang dihasilkan berbentuk angka dalam sebuah tabel dan kemudian dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Tabulasi data dilakukan dengan mentabulasikan tanggapan seluruh responden. Untuk analisis ini survei mengumpulkan dan mengolah informasi yang diperoleh dari kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan maupun dibobotkan memakai teknik Skala *Likert*.

Validitas kuesioner diverifikasi menggunakan SPSS dengan ambang batas signifikansi 5% dan uji dua arah. Uji ini memeriksa apakah data sesuai dengan data sebenarnya. Dengan demikian, kriteria uji validitas dapat menentukan dasar pengambilan keputusan :

“r hitung > r tabel” valid

“r hitung < r tabel” tidak valid

SPSS menyederhanakan pengujian reliabilitas item instrumen menilai konsistensi data.

Faktor-faktor berikut memandu penilaian reliabilitas data :

“Cronbach’s Alpha > r tabel” data reliabel

“Cronbach’s Alpha < r tabel” data tidak reliabel

Perhitungan menggunakan uji normalitas menilai apakah data variabel independen maupun dependen dapat dikelompokkan secara teratur. Penulis menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari SPSS untuk menilai pengumpulan data. Kriteria uji normalitas dapat digunakan untuk pengambilan keputusan :

“bila angka signifikan diatas > 0,05” data terdistribusi normal

0“bila angka signifikan dibawah < 0,05” data terdistribusi tidak normal

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Validitas

Validitas kuesioner diukur melalui pengujian validitas. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan-pernyataannya secara akurat mencerminkan tujuannya. Pernyataan item yang valid memiliki Korelasi Pearson (r-count) yang lebih besar daripada r-table (df = 40 – 2 = 0,3120). Variabel kinerja, dengan 10 pernyataan, valid karena Korelasi Pearson (r-count) melebihi r-table (0,3120).

Variabel Budaya Organisasi, dengan 10 pernyataan, valid karena Korelasi Pearson (r-count) melebihi r-table (0,3120). Variabel Disiplin Kerja, dengan 10 pernyataan, valid karena Korelasi Pearson (r-count) melebihi r-table (0,3120).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Keandalan kuesioner diuji melalui pengujian reliabilitas. Pengujian ini menentukan apakah pengukuran berulang akan menghasilkan temuan yang konsisten dari instrumen tersebut. Alpha Cronbach pada penelitian mengukur skala rentang yaitu skala Likert 1-5. Setelah pengujian validitas, pengujian reliabilitas hanya menguji item yang valid. Kuesioner dengan Alpha Cronbach > 0,70 dianggap reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja (Y)	.757	10
Budaya Organisasi (X1)	.883	10
Disiplin Kerja (X2)	.788	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Kinerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja bernilai alpha Cronbach di atas 0,70 memperlihatkan semua variabel penelitian ini bisa diandalkan, menurut Tabel 1. Hal ini memperlihatkan item pernyataan yang untuk menghasilkan data konsisten dengan pengulangan pernyataan tersebut akan memberikan hasil sebanding.

3. Hasil Uji Deskriptif

Analisis kategori data dalam penelitian ini terkait dengan analisis data penelitian langsung. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk penelitian ini. Analisis mean square secara keseluruhan digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Penelitian mengkaji kinerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Semua faktor dinilai dengan 40 orang. Analisis interpretasi rerata dilakukan berdasarkan jawaban responden terhadap banyak kriteria. Kriteria berikut untuk mengkaji rerata jawaban responden pada penelitian ini.

Tabel 2. Kriteria Interpretasi Skor

No.	Rentang Nilai	Keterangan
1.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
2.	1,80 – 2,59	Tidak Setuju
3.	2,60 – 3,39	Netral
4.	3,40 – 4,19	Setuju
5.	4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Silaen dan Widiyono, 2013:129

Berdasarkan Tabel 2, responden umumnya tidak setuju dengan pernyataan dalam kuesioner dengan rentang nilai antara 1,00 dan 1,79, tidak setuju dengan pernyataan antara 1,80 dan 2,59, dan bersikap netral terhadap pernyataan antara 2,60 dan 3,39.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	40	3.470	.5388
Budaya Organisasi (X1)	40	3.640	.6736
Disiplin Kerja (X2)	40	3.267	.5941

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 3 diketahui:

- Nilai 3,470 adalah rerata aritmatika dari distribusi Kinerja (Y), yang memperlihatkan responden umumnya setuju dengan pernyataan kuesioner untuk ukuran ini.
- Karena rerata aritmatika dari distribusi Budaya Organisasi (X1) adalah 3,640, responden sebagian besar setuju dengan pernyataan kuesioner untuk variabel ini.
- Rerata aritmatika dari distribusi Disiplin Kerja (X2) adalah 3,267, yang menunjukkan tanggapan netral terhadap pernyataan kuesioner.

A. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Skor variabel kinerja untuk 10 item berkisar dari 1,00 hingga 5,00, dengan rerata 3,470 memperlihatkan responden umumnya menjawab "setuju" untuk item kuesioner variabel kinerja.

B. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi

Kesepuluh item budaya organisasi memiliki skor rerata 3,640, berkisar dari 1,00 hingga 5,00 memperlihatkan responden umumnya menjawab "setuju" untuk item kuesioner budaya organisasi.

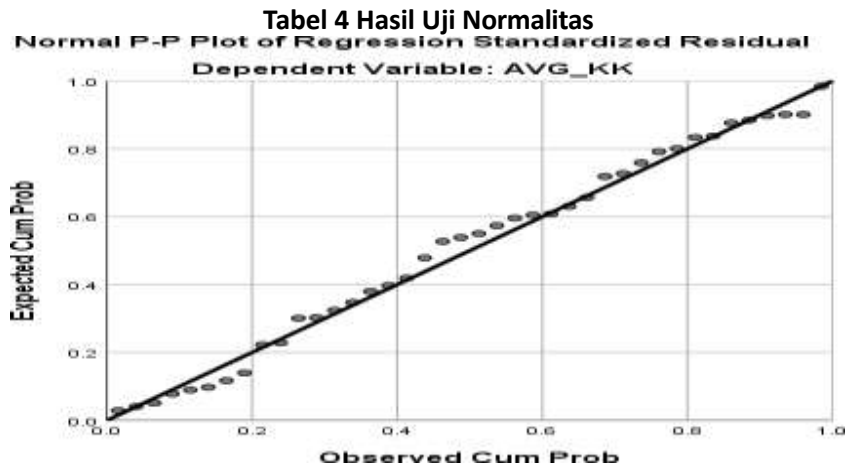
C. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

Kesepuluh kategori disiplin kerja memiliki skor rerata 3,267, berkisar dari 1,00 hingga 5,00 memperlihatkan responden bersikap "netral" terhadap pernyataan kuesioner disiplin kerja.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Plot P-P Normal dengan titik-titik nilai residual tersebar mengikuti garis diagonal dari uji normalitas grafis. Tampaknya analisis regresi berganda memiliki data yang terdistribusi secara teratur.



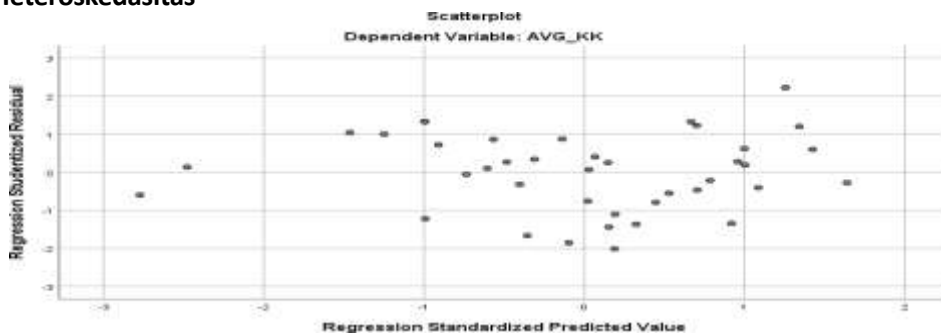
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Grafik plot P-P, memperlihatkan distribusi data berpusat di sekitar mean dan median berada pada diagonal. Dengan demikian, data penelitian ini terdistribusi secara teratur. Model regresi kita lolos asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonialitas

Dalam penelitian ini, kedua variabel independen bernilai Toleransi > 0,10 maupun VIF < 10. Kesimpulannya, variabel independen penelitian ini tidak menunjukkan multikolonialitas.

3. Uji Heteroskedasitas



Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26

Grafik scatter plot dengan titik-titik tersebut terdistribusi sekitar 0 sumbu Y, heteroskedastisitas dalam model regresi tidak ada.

4. Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.710	.227		3.131	.003		
	AVG X1	.202	.097	.252	2.090	.044	.357	2.798
	AVG X2	.620	.109	.684	5.667	.000	.357	2.798

a. Dependent Variable: AVG_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 6 pada rumusan persamaan regresi linier berganda ialah :

$$Y = 0,202 X_1 + 0,620 X_2$$

1. Koefisien regresi budaya organisasi, +0,202, memperlihatkan budaya organisasi meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Budaya perusahaan yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi disiplin kerja, +0,620, memperlihatkan motivasi meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Budaya perusahaan yang lebih baik meningkatkan kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.710	.227		3.131	.003		
	AVG_X1	.202	.097	.252	2.090	.044	.357	2.798
	AVG_X2	.620	.109	.684	5.667	.000	.357	2.798

a. Dependent Variable: AVG_KK

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 7 diketahui yaitu :

1. t hitung = 2.090 > 2.02439 dan signifikan = 0,044 < 0,05, hipotesis diterima budaya organisasi pengaruhnya signifikan terhadap kinerja.
2. t hitung = 5.667 > 2.02439 dan signifikan = 0,000 < 0,05, hipotesis diterima disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.807		.797.242746

a. Predictors: (Constant), AVG_M, AVG X2

b. Dependent Variable: AVG_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Tabel 8 memperlihatkan nilai Adjusted R Square (R²) sejumlah 0,797, atau 79,7%. Analisis F Anova memperlihatkan faktor kinerja karyawan memengaruhi variabel independen sebesar 79,7%, oleh karena itu model tersebut dapat digunakan. Faktor non-studi seperti pemasok dan lingkungan kerja memengaruhi sisanya sebesar 11,3%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Uji t budaya organisasi adalah 2,090 dengan signifikansi 0,044. Nilai signifikansi 0,044 kurang dari 0,050. 2,090 > 2,02439, sehingga uji t diestimasi lebih besar dari t-tabel. H1 disetujui karena budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagian

memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil, menurut penelitian data. Budaya organisasi secara positif maupun signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dengan besaran 0,202, atau 20,2%.

2. Pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel disiplin kerja bernilai t 5,667 dan signifikansi 0,000 nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,050. Dengan menerima H_2 , nilai t yang dihitung sebesar $5,667 >$ nilai t tabel sejumlah 2,02439, memperlihatkan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Data memperlihatkan disiplin kerja sedikit banyak memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebesar 0,620, atau 6,20%.

3. Pengaruh simultan Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai uji hipotesis simultan (uji F), nilai F ialah 77,587 dengan signifikansi 0,000 bernilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,00 > 0,05$), model persamaan regresi ini dapat memprediksi atau menyimpulkan bahwa budaya perusahaan maupun disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. H_3 dapat diterima. Data penelitian memperlihatkan budaya perusahaan maupun disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan simultan. Kinerja dipengaruhi 79,7% dari budaya perusahaan maupun disiplin kerja, dan 20,3% oleh faktor lain di luar model.

KESIMPULAN

1. Analisis data memperlihatkan budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan besaran 0,0202 atau 20,2% dan hubungan positif, artinya budaya organisasi lebih baik menambah kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang buruk menurunkan kinerja karyawan.
2. Analisis memperlihatkan disiplin kerja sebagian memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dengan besaran 0,620 atau 62,0% dan hubungan positif, artinya disiplin kerja lebih baik meningkatkan kinerja. Sebaliknya, disiplin staf yang buruk menurunkan kinerja.
3. Menurut analisis data, budaya organisasi maupun disiplin kerja secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 79,7% dari variabel-variabel ini dan 20,3% dari variabel lain di luar model.

IMPLIKASI

1. Berdasarkan indikator budaya organisasi, Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang harus terus mempromosikan profesionalisme, akuntabilitas, perilaku kerja yang baik, dan loyalitas karyawan. Budaya tempat kerja yang kuat memotivasi orang untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan indikator disiplin kerja, Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang harus mempromosikan kepatuhan terhadap peraturan, tenggat waktu, dan konsistensi tugas. Hal ini memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Disiplin kerja yang kuat memungkinkan karyawan untuk memenuhi tujuan dan standar, sehingga meningkatkan kinerja instansi.
3. Menurut ukuran kinerja Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang, peningkatan budaya organisasi maupun disiplin kerja membantu instansi menambah pelayanan publik. Kedua kriteria ini dapat membantu organisasi pemerintah mengembangkan suasana kerja yang lebih produktif dan profesional serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan pekerjaan yang unggul.

Daftar Pustaka

- Tawel, Bernhard. dkk. 2017. *PERILAKU ORGANISASI*. Bandung : CV. Patra Media Grafindo.
- Silaswara, Diana. dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Ayu Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2022 tentang pemantauan dan evaluasi kinerja penyelenggara pelayanan publik. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/231426/permen-pan-rb-no-29-tahun-2022>
- Dwiyanti, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Gunawan, L., Aji, T., & Zenita, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9).
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. https://www.kemhan.go.id/ropeg/wp-content/uploads/2019/03/uu_5_2014-_asn.pdf
- Laksono, Y. B., Nursaid, & Herlambang, T. (2021). Pengaruh efikasi diri dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11, 18–28.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik. <https://eppid.mahkamahagung.go.id/files/shares/uu%2025%20tahun%202009-pelayanan%20publik.pdf>
- Mulya, G. O., Tuhagana, A., & Handayani, D. E. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2348–2365.
- Nugroho, M. S., Hidayaty, D. E., & lainnya. (2025). *Economic reviews journal*. *Economic Reviews Journal*, 4, 1677–1692. <https://doi.org/10.56709/mrj.v4i4.889>
- Octaviani, N., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). The influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at PT Asri Pancawarna.
- Rivai, V. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Saleh, M. N. R., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(2), 106–113.
- Siregar, A. Y., & Sudiartri, S. (2022). Analisis kinerja pegawai kantor desa dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/10.47467/visa.v3i1.1237>
- Sumiati, N., Tuhagana, A., & Triadinda, D. (2024). Analisis budaya organisasi pada panti asuhan anak Daarul Hasanah Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 550–563.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Tuhagana, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pupuk di Karawang. *Buana Ilmu*.

Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawa>