

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN KELING KUMANG

Veronika Lidia¹, Dewi Sara², Riska Juliarsih³

^{1,2,3}Kewirausahaan, Institut Teknologi Keling Kumang Sekadau

e-mail: *¹veronikalidia307@gmail.com , dewisara334@gmail.com , [*³riska.julinursuda2507@gmail.com](mailto:³riska.julinursuda2507@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Keling Kumang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang ada di Yayasan Pendidikan Keling Kumang. Adapun penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Keling Kumang. Hal ini di buktikan dengan adanya nilai rata-rata pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 22.32 dan standar deviasi 2.199. Rata-rata pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 21.64 dan standar deviasi 1.987. Rata-rata kinerja karyawan 21.28 dan standar deviasi 2.268. Data diatas menunjukkan bahwa data yang diteliti tersebut valid maka hipotesa diterima.

Kata kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on the performance of Keling Kumang Education Foundation employees. The number of samples in this research was 50 employees at the Keling Kumang Education Foundation. This research uses quantitative analysis methods. The results of this research can show that organizational culture and work discipline have a significant influence on the performance of Keling Kumang Education Foundation employees. This is proven by the average value of the influence of organizational culture on employee performance of 22.32 and a standard deviation of 2.199. The average influence of work discipline on employee performance is 21.64 and the standard deviation is 1.987. The average employee performance is 21.28 and the standard deviation is 2,268. The data above shows that the data studied is valid, so the hypothesis is accepted.

Keywords : organizational culture, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan jaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada.

Menurut Robbins (2003) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota dan sebagai pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan peraturan, norma dan nilai-nilai yang harus di patuhi oleh setiap karyawan dan sebagai acuan dalam berperilaku di sebuah perusahaan sekaligus sebagai identitas yang menjadi pembeda suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Selain itu budaya organisasi juga berperan sebagai perekat sebuah perbedaan antar para karyawan dan menjadi citra brand sebuah perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang telah ditetapkan. Seseorang

yang disiplin dalam bekerja memiliki perilaku bertanggungjawab, inisiatif dan kreativitasnya sendiri .

Budaya organisasi dan disiplin kerja dalam sebuah instansi merupakan hal yang perlu diperhatikan guna menunjang kelancaran proses pekerjaan dan membantu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Budaya dan disiplin kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan, ketika seseorang karyawan mampu menaati peraturan yang menjadi budaya dalam sebuah perusahaan dan disiplin dalam bekerja maka kualitas dan hasil dari pekerjaannya dapat lebih baik.

Salah satu contoh yang menjadi budaya organisasi di Yayasan Pendidikan Keling Kumang adalah memberi motivasi kepada karyawan yang berprestasi berupa Reward dan jenjang karir. Motivasi ini lah yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dimana saat seorang karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dia akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik juga mempengaruhi proses pekerjaan dan membantu lembaga dalam mencapai tujuannya.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh lembaga pendidikan ini dan disiplin kerjanya memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data yang bersifat statistik.

Metode yang digunakan dalam pengamatan ini adalah metode kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner kemudian melakukan pengamatan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menguji dan memberikan gambaran bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2012) Variabel merupakan segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan rumusan masalah, untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Keling Kumang maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen (bebas), yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja serta satu variabel dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan.

Menurut Cooper dan Emory (1997) Populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan.

Menurut Gasperz (1989) Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur yang akan dijadikan sebagai objek penelitian, dan tentunya kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan dari objek-objek tersebut.

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2010) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat diperoleh serta memiliki sifat yang sama dengan populasi sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari Institut Teknologi Keling Kumang Sekadau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006) Uji validitas merupakan langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur dengan tepat apa yang hendak di ukur. Uji validitas ini dilakukan untuk melihat ketepatan instrumen sebagai alat pengukur. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 50 maka r tabel nya adalah 0,279. Berikut penjabaran hasil uji validitas dari seluruh variable.

Uji validitas menggunakan SPSS versi 27. Validitas konstruknya sebanya 50 kuesioner 0,279. Yang terdapat pada tabel dengan budaya organisasi (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X₁,X₂ Dan Y

Pernyataan	R Hitung	R Table	Validasi
X1.1	0,722	0,279	VALID
X1.2	0,617	0,279	VALID
X1.3	0,752	0,279	VALID
X1.4	0,505	0,279	VALID
X1.5	0,565	0,279	VALID
X2.1	0,667	0,279	VALID
X2.2	0,667	0,279	VALID
X2.3	0,465	0,279	VALID
X2.4	0,740	0,279	VALID
X2.5	0,637	0,279	VALID
Y.1	0,779	0,279	VALID
Y.2	0,796	0,279	VALID
Y.3	0,845	0,279	VALID
Y.4	0,761	0,279	VALID
Y.5	0,793	0,279	VALID

Sumber data diolah 2023

Uji reliabilitas

Sebuah pernyataan dikatakan relliablel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji reliabilitas
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
total_x1	42.92	14.851	.420	.775
total_x2	43.60	13.633	.628	.536
total_y1	43.96	12.243	.593	.565

Berdasarka tabel diatas dari hasil uji reliabilitas pernyataan dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach,s Alpha (0,833) > 0,60.

Hasil analisis regresi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dalam regresi linier berganda, variabel yang mempengaruhi hasil disebut variabel prediktor atau independen sedangkan variabel hasil disebut variabel respons atau dependen.

1. Koefisien regresi

**Tabel 3. Uji t
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,725	3,179		1,172	,247
	Budya Organisasi	,139	,124	,135	1,116	,270
	Disiplin Kerja	,668	,138	,585	4,851	,000

a. Budaya Organisasi

$$Y = 3,725 + (0,139) X$$

1 Nilai Konstanta (a) = 3,725 artinya budaya organisasi sebesar 3,725 dengan asumsi bahwa variable dengan konstanta tetap.

2 Sedangkan koefisien Regresi X (b) = 0,139. Tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($\text{sig } 0,247 < \alpha = 0,05$). Hasil ini memberikan bukti bahwa setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi maka nilai kinerja secara langsung menurun sebesar 0,139. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikan: dari tabel Coefficient diperoleh nilai signifikan sebesar $0,270 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $1,116 > 0,279$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) berpengaruh positif terhadap (Y).

b. Disiplin Kerja

$$Y = 3,725 + (0,668) X$$

1 Nilai Konstanta (a) = 3,725 artinya disiplin kerja di Yayasan Pendidikan keling kumang 3,725 dengan asumsi bahwa variable dengan konstanta tetap.

2 Sedangkan koefisien Regresi X (b) = 0,668. Tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($\text{sig } 0,247 < \alpha = 0,05$). Hasil ini memberikan bukti bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja maka nilai kinerja secara langsung menurun sebesar 0,668. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikan: dari tabel Coefficient diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $4,851 > 0,279$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) berpengaruh positif terhadap (Y).

2. koefisien kolerasi (r) koefesiem determinasi (R²)

Hasil koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Digunakan untuk menginterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber sugiyono (2015)

Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Keling Kumang sekadau sebagai berikut:

Tabel 4. Uji R Square
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.399	1.759

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa nilai r sebagai korelasi adalah 0,650 yang artinya bahwa variabel x1 dan x2 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan keling kumbang sekadau. Selanjutnya koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,423 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan(Y) dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2. Variabel X1 dan X2 sebesar 42,3% sedangkan untuk sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Berdasarkan table koefisien regresi dependen variabel budaya organisasi, disiplin kerja karyawan dapat dijelaskan dalam hipotesa sebagai berikut: hasil pengujian hipotesis budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini terjadi karena budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,270 dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian nilai hipotesis 1 menyatakan bahwa “budaya organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” Diterima.

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya	50	13	25	22,32	2,199
Disiplin	50	17	25	21,64	1,987
Kinerja	50	15	25	21,28	2,268

Valid N (listwise)	50				
-----------------------	----	--	--	--	--

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 dengan populasi berjumlah 50. Selain itu di dalam tabel di atas menunjukkan: Rata-rata pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 22.32 dan standar deviasi 2.199. Rata-rata pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 21.64 dan standar deviasi 1.987. Rata-rata kinerja karyawan 21.28 dan standar deviasi 2.268.

Pada variabel X1 di peroleh data dari seluruh responden berjumlah .

Pada variabel X2 di peroleh data dari seluruh responden berjumlah 1082.

Pada variabel Y1 di peroleh data dari seluruh responden berjumlah 1064.

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.72280203	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.108	
	Negative	-.123	
Test Statistic		.123	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.055	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.055	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.049
		Upper Bound	.061

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Keling Kumang. Dari uji hipotesis juga dapat dibuktikan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Artinya semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja di lembaga ini maka kinerja karyawan nya juga akan meningkat. Budaya organisasi yang diterapkan menjadi aturan karyawan dalam berperilaku, seperti disiplin dalam bekerja sehingga terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan serta kedisiplinan karyawan maka akan mempermudah lembaga dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian budaya organisasi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Keling Kumang. Dalam budaya organisasi responden merasa bahwa breafing yang dilakukan dapat membantu mereka dalam mengevaluasi pekerjaan mereka sehingga kinerja nya dapat di tingkatkan lagi dan Reward yang diberikan juga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja nya agar memperoleh reward tersebut berupa promosi jabatan atau pun kompensasi.

Dalam penelitian ini juga di ketahui bahwa beberapa karyawan Yayasan Pendidikan Keling Kumang masih ada yang belum disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya seperti masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan serta tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga kinerja nya dalam bekerja juga dapat menurun.

Dengan adanya budaya organisasi dan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya serta menunjang kelancaran proses pekerjaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Itulah sebab nya setiap instansi atau perusahaan perlu adanya budaya organisasi serta sebagai karyawan harus mampu mendisiplinkan diri dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan supaya mampu meningkatkan nya kinerja.

SARAN

Diharapkan kepada pihak yayasan untuk lebih memperhatikan budaya seperti apa yang dapat mendisiplinkan karyawan serta perlu adanya tindakan bagi karyawan yang tidak disiplin berupa sanksi dan sebagainya.

Kepada peneliti selanjutnya jika ingin melakukan kajian yang sama diharapkan untuk bisa menambah variabelnya serta lebih memperhatikan faktor lain yang memiliki korelasi dengan budaya organisasi dan disiplin kerja di Yayasan Pendidikan Keling Kumang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Institut Teknologi Keling Kumang yang telah memberi dukungan **financial** terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Sopanah, d. d. (2021). Isu Konteporer Ekonomi & Bisnis . SURABAYA: Seopindo Media Pustaka .
- Andri Kurniawan, d. (2022). Evaluasi Pembelajaran . Sumatera Barat: PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitaif . Bandung: Widina Bhakt Persada Bandung.
- Desman Serius Nazara, d. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Teoritis & Praktis. Sumatra Barat: Mitra Cendekia media.
- Hardana, B. G. (2021). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.

Iswati, S. (2009). Metodologi Penelitian Kuantitatif . Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).

Ni Kadek Suryani, d. (2019). Buku Ajar Perilaku Organisasi. Bali: Nilacakra .

Nuzuli, A. K. (2021). Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah . Yogyakarta: Jejak Pustaka.

Payadnya, I. P. (2012). Implementasi Strategi Pembelajaran "WHAT-IF". Yogyakarta :
CV BUDI UTAMA.