



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 1, No. 4, April 2024

Hal xx-xx

E-ISSN : 3032-0550

P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat

Annisa Sabrina¹, Ayi Muhiban²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received April 06, 2024

Revised April 06, 2024

Accepted April 07, 2024

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai,

Keywords:

Organizational Culture,
Work Discipline,
Employee Performance,

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan terhadap kinerja pegawai tetap baik secara parsial atau simultan di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah individu yaitu Karyawan Tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena semua anggota populasi dipilih sebagai sampel yaitu seluruh karyawan tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat sebanyak 40 responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, selain itu juga dilakukan pengujian validitas dan realibilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel endogen (kinerja pegawai). Implikasi dari penelitian ini bahwa PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat dapat meninjau kembali terkait pedoman pelaksanaan tugas dan arahan yang jelas terkait pelaksanaan tugas yang diberikan serta meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

ABSTRACT

This research was conducted on permanent employees at PT.Bersama Zatta Jaya Tbk, Bandung City, West Java. The aim of this research is to find out how much influence organizational culture and work discipline in a company contribute to the performance of permanent employees, either partially or simultaneously at PT.Bersama Zatta Jaya Tbk, Bandung City, West Java. The research methods used in this research are descriptive methods and associative methods. In this research, the unit of analysis is the individual, namely the Permanent Employees at PT.Bersama Zatta Jaya Tbk, Bandung City, West Java. This research uses a saturated sample because all members of the population were selected as samples, namely all permanent employees at PT.Bersama Zatta Jaya Tbk, Bandung City, West Java, totaling 40 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis method uses multiple linear regression analysis, apart from that, validity and reliability testing of the research instruments is also carried out. Based on the research results, it shows that there is an influence, both partial and simultaneous, on exogenous variables (organizational culture and work discipline) on endogenous variables (employee performance). The

implication of this research is that PT.Bersama Zatta Jaya Tbk, Bandung City, West Java can review the task implementation guidelines and clear directions regarding the implementation of assigned tasks and increase employees' sense of ownership of the company to increase employee responsibility for their work.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Annisa Sabrina

Fakultas Ekonomi, Universitas Nasional Pasim Bandung
Bandung, Indonesia
Email: annisasabrina81@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Produktivitas tempat kerja dan keberhasilan karyawan bergantung pada budaya organisasi dan disiplin kerja. Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, kesuksesan sebuah perusahaan akan lebih penting ketika para anggotanya menyadari wawasan aspirasional dan etika mereka sendiri, seberapa kompeten mereka, seberapa termotivasi mereka untuk bekerja, seberapa antusias mereka mempelajari hal-hal baru, dan betapa antusiasnya mereka bekerja sama. Maka dari itu perusahaan yang tidak menerapkan budaya organisasi dan juga kedisiplinan kerja yang baik biasanya akan berdampak kepada kinerja karyawan yang tidak akan berjalan secara optimal seperti halnya, kurangnya semangat bekerja, tingkat kedisiplinan karyawan mulai menurun, kurangnya diskusi diantara pimpinan dan juga bawahan. Itu sebabnya budaya organisasi dan kedisiplinan kerja menjadi hal yang sangat penting dimiliki setiap perusahaan. Budaya dan disiplin tumbuh menjadi norma dan nilai yang dimiliki suatu organisasi, serta nilai-nilai yang dianut oleh sekelompok individu dalam lingkungan tertentu.

Produktivitas tempat kerja dan keberhasilan karyawan bergantung pada budaya organisasi dan disiplin kerja. Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, kesuksesan sebuah perusahaan akan lebih penting ketika para anggotanya menyadari wawasan aspirasional dan etika mereka sendiri, seberapa kompeten mereka, seberapa termotivasi mereka untuk bekerja, seberapa antusias mereka mempelajari hal-hal baru, dan betapa antusiasnya mereka bekerja sama. Mengingat pembahasan sebelumnya tentang dampak budaya dan disiplin perusahaan terhadap produktivitas kerja. Peneliti mewawancarai para petinggi PT. Bersama Zatta Jaya Tbk di Kota Bandung, Jawa Barat, pada tanggal 30 Desember 2023, untuk mengetahui lebih baik apa yang salah. Berdasarkan data wawancara, peneliti mengidentifikasi banyak masalah terkait disiplin kerja, manajemen, dan produktivitas. Kepala departemen banyak mengidentifikasi permasalahan disiplin kerja, yang peneliti rangkum sebagai berikut: kehadiran ideal, pemahaman penuh terhadap peraturan kerja, sekitar 20% pekerja terlambat, dan masih terdapat pegawai yang kurang disiplin.

Menelaah kebijakan tindakan disiplin yang diambil terhadap karyawan merupakan salah satu indikator efektivitas suatu perusahaan. Penggunaan hasil penilaian disiplin kerja merupakan salah satu pendekatan evaluasi tersebut.

Tabel 1. Temuan evaluasi disiplin kerja pegawai

Priode Juli-November 2023			
Bulan	Presentase On Time	Presentase Terlambat	Presentase Tidak Absen
Juli	25,9%	61,7%	12,4%
Agustus	61,0%	28,0%	11,0%
September	23,5%	64,8%	11,7%
Oktober	59,2%	28,4%	12,4%
November	61,0%	28,0%	11,0%

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat dalam kriteria baik yang memiliki presentase on time yang baik pada bulan oktober dan juga november. Budaya organisasi adalah pemahaman dalam sebuah perusahaan yang menentukan bagaimana karyawan dalam perusahaan tersebut memberikan reaksi terhadap lingkungan sekitarnya [1]. disiplin kerja adalah pengetahuan dan kepatuhan karyawan terhadap semua kebijakan dan prosedur serta standar masyarakat yang relevan [2]. Ketika pekerja mengerjakan tugasnya sesuai dengan penugasan yang diberikan kepadanya, maka hasil akhirnya adalah kinerjanya, yang meliputi jumlah dan kualitas pekerjaannya [3].

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Metode pada penelitian ini adalah metodologi deskriptif dan asosiatif digunakan dalam penyelidikan ini. Mempelajari nilai variabel independen (satu atau lebih) secara terpisah satu sama lain dan tanpa membuat perbandingan atau hubungan apa pun di antara variabel tersebut dikenal sebagai teknik deskriptif. Untuk menentukan hubungan antara banyak faktor, peneliti sering menggunakan strategi penelitian asosiatif [4]. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, yang berarti mengumpulkan data selama jangka waktu tertentu, bukan memantau variabel secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama.

2.2 Unit Analisis

Untuk tujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sifat-sifat sekumpulan benda yang lebih besar, satuan yang berguna adalah unit analisis. Orang yaitu lima puluh orang (50) pekerja tetap PT. Bersama Zatta Jaya Tbk di Kota Bandung, Jawa Barat, menjadi unit analisis dalam penelitian ini.

2.3 Populasi Dan Teknik Penarikan Sample

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan hal atau orang yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari berdasarkan dugaan karakteristiknya [5]. Populasi dalam penelitian ini adalah PT.Bersama Zatta Jaya Kota Bandung Jawa Barat yang berjumlah 50 orang pegawai Tetap.

2. Sample

Populasi termasuk sampel. Peserta dalam penelitian ini dipilih secara acak dari populasi yang lebih besar. Menurut Soedibjo, alasan penggunaan sensus sebagai pendekatan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah agar dapat digunakan pada populasi yang populasinya kecil.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Menggunakan data primer adalah salah satu pendekatan pengumpulan informasi. Terkait dengan variabel yang diteliti, “data primer” mengacu pada informasi yang dikumpulkan peneliti dari sumber yang relevan. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari partisipan. Dalam kuesioner, responden diberikan pilihan respons yang telah ditentukan sebelumnya terhadap serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh pemikiran mereka. Peneliti telah memberikan serangkaian kemungkinan tanggapan yang telah ditentukan sebelumnya dalam kuesioner ini, menjadikannya sistem tertutup.

2.5 Operasional Variable Penelitian

Operasional adalah proses mengubah konsep abstrak atau konstruk menjadi definisi yang konkret atau spesifik sehingga dapat diukur atau diamati secara empiris. Sebanyak tiga variabel—satu variabel dependen dan dua variabel independen—merupakan penelitian ini. Faktor-faktor ini meliputi:

1. Faktor yang mempengaruhi nilai faktor lainnya. Variabel terikat (Y) merupakan salah satu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Kinerja yang diteliti di sini sebagai variabel terikat. Kinerja seorang pekerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas hasil pekerjaan mereka.
2. Faktor yang tidak bergantung pada faktor lain Apabila suatu variabel mempengaruhi atau menyebabkan variabel terikatnya berubah atau muncul, maka dikatakan variabel bebas itu bebas. Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor independen yang digunakan.

2.6 Uji Validitas

Alat ukur yang mengumpulkan data dilakukan uji validitas. Saat membahas alat dan instrumen pengukuran, istilah “validitas” menggambarkan seberapa baik alat dan instrumen tersebut menangkap variabel target. Apabila suatu instrumen valid maka instrumen tersebut mengukur konstruk yang diinginkan sampai derajat tertentu dan terdapat kesesuaian antara konsep yang diukur dengan metode pengukurannya. Agar suatu alat pengukur sah, alat tersebut harus mampu mengukur ide atau variabel sasaran dengan andal dan akurat. Salah satu definisi validitas adalah sejauh mana suatu instrumen tes (kuesioner) secara akurat mengukur konstruk minat. Para sarjana tertarik untuk mengukur. Ketika suatu alat pengukur secara akurat mengukur besaran target, kita mengatakan bahwa alat tersebut valid.

2.7 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan evaluasi atas sejauh mana instrumen penelitian menunjukkan tingkat konsistensi, akurasi, atau ketepatan. Untuk mengukur konsistensi internal, metode yang akan digunakan adalah Cronbach's alpha.

2.8 Metode Analisis Data

2.8.1 Analisis Deskriptif

Dengan menggunakan statistik deskriptif, seseorang dapat mencari kesamaan dalam data, mengidentifikasi outlier dalam jawaban survei, dan menyusun temuan penelitian ke dalam tabel atau ringkasan variabel. Nilai bobot standar dihitung sebagai salah satu teknik analisis dengan menentukan panjang rentang bobot.

Dengan menggunakan rumus ini, peneliti dapat mengevaluasi seberapa jauh variasi bobot dalam data, yang dapat memberikan informasi tentang sebaran atau distribusi nilai dalam sampel yang diamati. Analisis ini membantu peneliti dalam memahami karakteristik data yang mereka miliki. Rumus untuk menganalisis ini dapat digunakan sebagai berikut:

$$R = (Bmaks\ xn) - (Bmin\ xn) \div 5$$

$$R = (5 \times 50) - (1 \times 50) \div 5$$

$$R = 250 - 50 \div 5 = 40$$

2.8.2 Analisis Asosiatif

Asosiatif adalah suatu bentuk fenomena yang menunjukkan adanya hubungan antara dua variable atau lebih.

2.8.3 Uji Asumsi Klasik

Peneliti harus terlebih dahulu memeriksa asumsi klasik dalam uji regresi linier sebelum melakukan uji hipotesis; hal ini akan mencegah penelitian untuk melangkah lebih jauh dan juga akan mengungkapkan apakah model regresi yang mereka gunakan tidak akurat atau tidak. Berikut adalah uji asumsi tradisional yang dilakukan:

a. Uji Normalitas Data

Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu diketahui apakah data berdistribusi normal dengan melakukan uji normalitas data. Data yang berkualitas baik diartikan sebagai data yang mengikuti distribusi normal. Pengecekan data yang terdistribusi secara teratur dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Jika tingkat signifikansi suatu distribusi lebih dari 0,05 maka dikatakan normal. Ini dapat digunakan sebagai aturan dasar untuk menentukan apakah data Anda mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Pemahaman hasil menjadi lebih sulit karena tingginya tingkat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilakukan pengujian nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil prediksi dipertanyakan ketika varians residual dalam model regresi tidak konstan, fenomena ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Dalam heteroskedastisitas, varians variabel tidak sama di seluruh observasi, dan kesalahan yang terjadi tidak sepenuhnya acak melainkan menunjukkan hubungan sistematis terhadap besaran satu atau lebih variabel independen. Ketika terjadi ketidakseimbangan data akibat heteroskedastisitas, maka estimator yang dihasilkan menjadi tidak efisien dan hasil regresi tidak dapat dipahami dengan baik. Kesimpulan yang salah mengenai pentingnya variabel independen dapat terjadi, misalnya, akibat dampak terhadap kesalahan standar koefisien regresi. Dengan memeriksa scatter plot atau kurva heteroskedastisitas, dengan menggunakan alasan sebagai berikut:

1. Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik terikat mengembang dan berkontraksi dengan cara yang dapat diprediksi (bergelombang).
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik tersebut berada pada kisaran di bawah atau di atas 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang terlihat.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan bahwa distribusi atau gangguan yang masuk ke dalam fungsi regresi tunduk pada kriteria yang berurutan. Istilah "autokorelasi" dapat berarti korelasi antara lokasi-lokasi yang berdekatan dalam data atau korelasi antara anggota observasi yang posisinya berdekatan dalam waktu. Serangkaian Persimpangan Saat menguji hubungan antar variabel, autokorelasi mencari kasus ketika variabel independen berkorelasi tinggi satu sama lain, sehingga menghasilkan kesalahan standar (deviasi) yang signifikan.

Tabel Watson Durbin dengan klasifikasi untuk mengevaluasi d yang dihitung adalah pilihan lain untuk pengujian, seperti membandingkan nilai d dengan dL dan du tertentu. Berdasarkan tabel Durbin-Watson Test, nilai ini ditentukan oleh ada atau tidaknya autokorelasi.

2.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Karena adanya beberapa variabel independen maka peneliti menggunakan regresi linier berganda. Persamaan berikut mewakili regresi linier berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

2.8.5 Koefisien Determinasi

Mencari tahu seberapa baik persamaan garis yang dibangun berkorelasi dengan data sampel sangat penting untuk analisis regresi. Koefisien determinasi (R^2) yang diturunkan dari koefisien korelasi antara x dan y merupakan metrik yang digunakan untuk mengidentifikasi hal tersebut. Perlu diingat bahwa R^2 hanyalah metrik untuk mengevaluasi kekuatan prediksi persamaan regresi dalam tabel. Untuk mendapatkan koefisien determinasi digunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$.

Budaya organisasi dijadikan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, dan koefisien determinasi parsial memungkinkan kita untuk menguji hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Gunakan koefisien determinasi untuk mencari standar koefisien beta (β) dan korelasi (orde nol) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dalam model regresi linier sederhana, kita dapat memperoleh koefisien determinasi (R -kuadrat) untuk satu variabel bebas dengan cara mengambil kuadrat koefisien korelasi (r) antara variabel terikat dan bebas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat. Berikut gambaran mengenai identitas responden.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan pembagian karakteristik responden menjadi dua kelompok berdasarkan jenis kelaminnya:

Tabel 2.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Reponden	Persentase
1	Laki-Laki	20	50%
2	Perempuan	20	50%
Total		40	100%

Tabel 2. menunjukkan bahwa terdapat 20 responden laki-laki (atau 50% dari total) dan 20 responden perempuan (atau 50% dari total), yang dikelompokkan berdasarkan gender.

2. Berdasarkan Usia

Terdapat empat kategori data responden berdasarkan usia, seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Reponden	Persentase
1	≤ 20 Tahun	2	5%
2	20-30 Tahun	19	47,5%
3	31-40 Tahun	15	37,5%
4	≥ 40 Tahun	4	10%
Total		40	100%

Tabel 3. menunjukkan bahwa terdapat 2 responden berusia 20 tahun ke bawah (5% dari total), 19 responden berusia 20 hingga 30 tahun (47,5%), 15 responden berusia 31 hingga 40 tahun (37,5%), dan 4 responden berusia 40 tahun ke atas (10%). Mayoritas responden dalam survei ini berusia antara 20 dan 30 tahun, dengan persentase lebih kecil berusia antara 31 dan 40 tahun.

3. Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel berikut menunjukkan dua kategori responden berdasarkan status pernikahannya:

Tabel 4. Karakteristik Responden Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Reponden	Persentase
1	Nikah	20	50%
2	Belum Nikah	20	50%
Total		40	100%

Tabel 4. menampilkan karakteristik responden menurut status perkawinannya. Dua puluh responden, atau 50% dari total responden, sudah menikah, sedangkan dua puluh responden atau 50% sisanya masih lajang.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden yang dikelompokkan menjadi empat kategori berdasarkan pendidikan terakhirnya

Tabel 5. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Reponden	Persentase
1	SMA/Sederajat	23	57,5%
2	D1-D3	2	5%
3	D4/S1	15	37,5%
4	Lainnya	0	0%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel 5. yang menampilkan karakteristik responden berdasarkan gelar terakhirnya, sebagian besar responden mempunyai gelar sarjana atau lebih tinggi, dengan 23 responden (57,5%) mempunyai ijazah SMA atau sederajat, dan 0 responden (0%). Dua orang (atau 5% dari total) berasal dari D3, sedangkan lima belas orang (atau 37,5% dari total) merupakan lulusan D4 atau S1. Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar peserta studi berpendidikan D4 atau S1 atau memiliki ijazah SMA atau sederajat.

5. Berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan tingkat pendapatannya, tabel berikut mengelompokkan responden:

Tabel 6. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

No	Penghasilan	Jumlah Reponden	Persentase
1	< Rp. 3.000.000	0	0%
2	Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	25	62,5%
3	Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	13	32,5%
4	> Rp. 5.000.000	2	5%
Total		40	100%

Tabel 6. menampilkan karakteristik responden berdasarkan pendapatannya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada responden yang mempunyai pendapatan dibawah Rp. 3.000.000 (0%), 25 responden (62,5%) dengan pendapatan antara Rp. 3.000.000 dan Rp. 4.000.000, 13 responden (32,5%) dengan pendapatan antara Rp. 4.000.000 dan Rp. 5.000.000, dan 2 responden (5%). Karyawan dengan pendapatan antara Rp 4.000.000 hingga 5.000.000 merupakan sebagian besar responden dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pendapatan mereka di bawah Rp. 3.000.000.

3.1 Hasil Pengujian Instrument Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini budaya organisasi (X1) dijadikan sebagai uji validitas. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,30 seperti terlihat pada tabel 8. Seluruh variabel budaya organisasi mempunyai item pernyataan yang masuk dalam kategori sah karena melebihi nilai r-kritis.

2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Dalam penelitian ini disiplin kerja (X2) dijadikan sebagai uji validitas. Seluruh nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,30 seperti terlihat pada tabel 9. Karena lebih besar dari nilai r-kritis maka item pernyataan pada seluruh variabel disiplin kerja dianggap sah.

3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) menjadi penentu validitas dalam penelitian ini. Seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis yaitu sebesar 0,30 seperti terlihat pada tabel 10. Akibat lebih besar dari nilai r kritis maka seluruh item pernyataan pada variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori sah.

3.1.2 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Mengacu pada tabel berikut, dapat kita lihat hasil uji ketergantungan budaya organisasi (X1):

Tabel 7. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,869	14

Temuan uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan berada pada kategori reliabilitas sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,869 > 0,8$ seperti terlihat pada tabel 11. Sebagai hasilnya, kita dapat mengatakan bahwa variabel budaya organisasi adalah signifikan.

2. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Berikut tabel hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap disiplin kerja (X2):

Tabel 8. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,961	10

Temuan uji reliabilitas disajikan pada tabel 8. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,961 > 0,8$ yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Bukti seperti ini mendukung kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dapat dipercaya.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan data pada tabel, kita dapat melihat bagaimana uji reliabilitas mempengaruhi kinerja pegawai (Y):

Tabel 9. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,961	10

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai Cronbach's Alpha sebesar $0,884 > 0,8$ yang menempatkannya pada kategori reliabilitas sangat baik tabel 9. Hal ini membuktikan bahwa variabel pengukur kinerja pegawai tergolong dapat diandalkan.

3.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,52605155
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,087
	Positive	,056
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Informasi yang diberikan di atas memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa tabel Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,200. Aturannya

menyatakan bahwa data harus mengikuti distribusi normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari alpha 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas seperti terlihat pada tabel 15. di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini. Nilai toleransinya lebih besar dari 0,01 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Selain itu, tidak terlihat adanya multikolinearitas yang signifikan.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	32,309	10,406		3,105	,004		
	Budaya Organisasi	,003	,151	,003	,019	,985	,999	1,001
	Disiplin Kerja	-,031	,123	-,042	-,253	,802	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

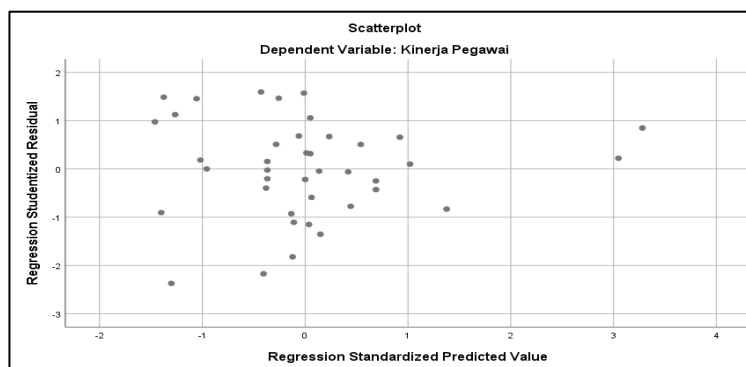
3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan landasan pengambilan keputusan pada uji Glejser dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas seperti terlihat pada bagian diagram sebar pada gambar di bawah ini menunjukkan bahwa titik-titik data tidak tersusun secara teratur dan tersebar baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,165	6,069		,192	,849
	Budaya Organisasi	-,040	,088	-,071	-,452	,654
	Disiplin Kerja	,137	,072	,298	1,907	,064

a. Dependent Variable: Abs_Res



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Scatterplot

Tampaknya tidak ada tren yang terlihat, dan titik-titiknya ada di mana-mana pada sumbu Y, menurut plot sebar. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 13. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,788 ^a	,621	,601	2,44097	2,188
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Setelah diketahui nilai dari durbin-watson yang didapat dari hasil output spss versi 25, maka selanjutnya mencari tahu apakah terjadi autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi dengan membandingkan pada tabel durbin-watson sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Autokorelasi

DW	DL	Du	4-DL	4-Du
2,188	1.390	1.600	2,610	2,400
Kesimpulan	DW > DL DW < 4-DU		Tidak Dapat Disimpulkan	

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai DW adalah 2,188 sedangkan nilai DL 1,390 artinya nilai DW lebih besar dari DL, dan nilai DU adalah 1,600 artinya nilai DW lebih kecil dari DU.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya Organisasi dalam kategori cukup, namun masih terdapat aspek yang lemah terkait mengenai karyawan yang merasa frustrasi atau tersinggung karena sikap rekan kerjanya. Disiplin Kerja pada kategori cukup, namun masih terdapat aspek yang lemah terkait rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja belum optimal. Kinerja Karyawan pada kategori cukup, namun masih terdapat aspek yang lemah terkait karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang belum optimal. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap di PT.Bersama Zatta Jaya Tbk Kota Bandung Jawa Barat.

REFERENSI

[1] Bambang, S. S. (2013). Pengantar Metode Penelitian. Universitas Nasional Pasim.

- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- [3] Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. : Teori dan Aplikasi. CV. Alfabeta
- [4] Soedibjo, B. S. (2013). Pengantar Metode Penelitian. STIE-STMIK PASIM
- [5] Sugiyono, & Susanto, A. (2017). Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (II). Alfabeta.