

Briquette Characteristics of Mixed Charcoal of Taro Peel and Rice Husk
Galuh Murdikaningrum, Mutiara Putri Utami Susanto, Raden Tarisa Nurhanifah, Mualifah (pp:126–136)

Analysis of Interest In Using Electrical Bicycles in Palangka Raya
Vivien Nopella Valentina, Robby, Sutan Parasian Silitonga (pp: 137–144)

The Effect Of H₂O₂ On The Bleaching-Scouring Simultaneous Process Of 100% Cotton Fabric With Pad – Batch System
Luciana, Agni Salamah (pp: 145–153)

Management of Water Quality Parameters In Cultivating Vaname Shrimp (Litopenaeus Vannamei) In Intensive Tambak PT. Aneka Tambak Oseana Nusantara , NTB
Pieter Amalo, Riris Yuli Velentine, Catur Pramono Adi, Restye Putri Geofani Mbura (pp: 154–162)

Analysis of The Ant Number Effects on Ant Colony Optimization for Solving Russia-20-Nodes-SDVRP Instance
Ekra Sanggala, Muhammad Ardhya Bisma (pp: 163–174)

Facilities Re-layout of “X” Health Center
Dini Yulianti, Tombak Gapura Bhagya, Didi Kusvendi (pp: 175–186)

Use of Gold Mine Waste Sand From Penda Pilang Village as Hrs-Base Mixture
Deskianto, Supiyan, Devia (pp: 187–199)

In Vitro Antagonism Test of Endophytic Isolates From The Ciplukan Plant (Physalis Angulata L.) Against Ralstonia Solanacearums
Ika Afifah Nugraheni, Inneke Ashri Mawaddah (pp: 200–210)

Employee Performance Measurement at PT. Cahaya Mekanindo Perkasa Using the Human Resources Scorecard Method
Ilyas Habibi, AuliaFashanah Hadining (pp: 211–219)

The Effect of Temperature Variations in the Pressing Process on Glossing Defects Bigborn 2-Tuck Pants Style 3651 Trousers in the Finishing Department of PT. X
Afriani Kusumadewi, Feny Nurherawati, Filly Pravitarsari (pp: 220–227)

Optimum Splice Thickness Ratio Splicer of a Winding Machine to PE20KT Thread Splicing Quality
Hendri Pujiyanto, Bambang Yulianto, Hamdan S Bintang, Dinda Amelia Pramesti (pp: 228–235)

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Work Discipline at the Bandung City Transportation Service
Moch Ruli Chaerudin, Riza Rizkiah (pp: 236–245)

Feasibility Analysis of Smelter Grade Alumina (SGA) Project Development at PT. X
Dio Rianto, Dedy Setyo Oetomo, Rizky Fajar, Ramdhani (pp: 246–258)

Evaluation of Decision Making on Using Online Media in the D'Amerta Berniaga Bandung Business Group
Alam Avrianto, Ira Murwenie, Rahmina Puspa AR, Dwirani Fauzi L, Abdul Fatah H (pp: 259–265)

5 Year Effectiveness Index From Research Ministry Of Marine And Fisheries
Catur Pramono Adi, Pieter Amalo (pp: 266–273)

Technology Acceptance Model for the Use of Learning Management System in Indonesia
Graha Prakarsa, Elly Komala, Tombak Gapura Bhagya, Safira Noor Andinia (pp: 274–284)

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Work Discipline at the Bandung City Transportation Service

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Moch Ruli Chaerudin^{1*)} Riza Rizkiah²⁾

^{1&2)}Universitas Insan Cendekia Mandiri dan Jalan Pasirkaliki No.199, Bandung, 40081

Email: ragnafied234@gmail.com

*) *Corresponding author*

Abstract: *This study aims to determine whether the variable organizational culture and organizational commitment affect the variable employee discipline. The data collection method was carried out using descriptive and verification methods through questionnaires distributed to employees of the Bandung City Transportation Office. Samples were taken as many as 40 respondents using Purposive Sampling. The data obtained were then processed using SPSS Version 22 and analyzed using multiple linear regression tools. Based on the research results that have been conducted by researchers, the Ttest test shows that organizational culture has an effect on employee work discipline with a low relationship level of 9.50%, organizational commitment has a positive and significant effect on employee work discipline by 84.10% and the R square test together shows that organizational culture and organizational commitment jointly have a positive and significant effect on employee work discipline of 85.70% while the remaining 14.30% are influenced by other parties not examined.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan menggunakan Sampling Purposive. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS Versi 22 dan dianalisis menggunakan alat bantu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, uji Ttest menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan tingkat hubungan rendah yaitu sebesar 9,50%, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 84,10% dan uji R square secara bersama-sama menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 85,70% sedangkan sisanya sebesar 14,30% dipengaruhi oleh pihak lain yang tidak diteliti.

DOI: <http://dx.doi.org/10.37577/sainteks.v%vi%i.586>

Received: 07, 2023. Accepted: 09, 2023.

Published: 09, 2023

PENDAHULUAN

Dalam organisasi dan lembaga negara, manusia merupakan aset utama dalam operasional setiap lembaga. Untuk mencapai tujuannya suatu instansi harus mempunyai SDM yang baik dan efisiensi operasional yang tinggi namun fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja pegawai pada instansi pemerintah mengalami penurunan (Harits, 2022).

Dinas Perhubungan Kota Bandung selalu bercita-cita untuk menciptakan pelayanan yang sukses bagi masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan budaya organisasi maupun komitmen terhadap organisasi, dan disiplin untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi (Bhagya, 2020).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penentu dalam pengembangan manajemen SDM, karena hal ini dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mencegah terjadinya malpraktek, kesalahan atau kelalaian yang pada akhirnya mengakibatkan pemborosan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara konsekuen, konsisten dan memenuhi peraturan yang ditetapkan (Sinambela, 2012).

Disiplin kerja yang baik dari karyawan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan yang ditempati. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan akan lebih mudah mencapai visi dan misinya. Apabila pegawai mempunyai disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara tepat dan cepat, tanpa menimbulkan berbagai masalah yang dapat merugikan perusahaan namun justru akan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja menjadi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena disiplin kerja ini akan mempengaruhi kinerja dari pegawai, semakin baik disiplin kerja, pegawai maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Dalam suatu organisasi, tanpa disiplin dan komitmen yang baik dari pegawai, maka perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan kinerja yang optimal sulit. Oleh karena itu penilaian kerja pegawai menjadi penting dilakukan mengingat dengan adanya kontrol berupa penilaian kinerja, maka pegawai akan termotivasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka akan selalu terpantau dengan baik. Manfaat yang didapatkan tidak hanya bagi perusahaan saja, namun juga bermanfaat bagi pegawai karena apabila mereka menerapkan disiplin kerja dalam kerjanya mereka akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Bhagya, 2021).

Penelitian Kurniawan (2013) faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi biasanya akan mempengaruhi kondisi psikis dari pegawainya, apabila pegawai ini berada dalam lingkungan atau budaya organisasi yang sehat dan baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai juga seharusnya berjalan dengan baik. Namun apabila kondisi budaya organisasi perusahaan berantakan, tidak teratur maka operasional kerja perusahaan pasti akan terhambat. Hal ini dikarenakan budaya organisasi akan sangat mempengaruhi kondisi mental dari si pegawai. Sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi tersebut juga merupakan orang-orang yang baik dan berkualitas. Jika anggotanya baik dan berkualitas, maka operasional organisasi juga akan baik dan berkualitas.

Disamping budaya organisasi, indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepercayaan yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan. Kepercayaan yang tinggi ini akan melahirkan suatu komitmen yang kuat dalam diri karyawan untuk dapat bekerja secara baik dan profesional. Komitmen dalam suatu organisasi menjadi mempengaruhi struktur psikologis perusahaan yang nantinya akan berimplikasi terhadap organisasi Umam (2012).

METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan menggunakan Sampling Purposive. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah menggunakan SPSS Versi 22 dan dianalisis menggunakan alat bantu regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Komitmen, budaya dan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya budaya organisasi, komitmen terhadap organisasi dan disiplin kerja dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif dan rajin dalam bekerja. Maka dari itu dalam penelitian ini dilakukan analisis terkait pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun dalam menilai persepsi pegawai terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dengan menggunakan skala Likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	: diberi bobot 5
Setuju (S)	: diberi bobot 4
Ragu-Ragu (RR)	: diberi bobot 3
Tidak Setuju (TS)	: diberi bobot 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduwan (2003) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Interval}}$$

Keterangan :

Rentang	: Nilai Tertinggi – Nilai Terendah
Banyak Kelas Interval	: 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

4,20 – 5,00	= Sangat Baik (SB)
3,40 – 4,19	= Baik (B)
2,60 – 3,39	= Kurang Baik (KB)
1,80 – 2,59	= Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,79	= Sangat Tidak Baik (STB)

Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Indikator budaya organisasi terdiri dari 6 indikator dan dikembangkan menjadi 6 pertanyaan-pernyataan meliputi:

1. Kesadaran diri
2. Kegaresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Kedisiplinan dan menurunnya tingkat absensi pegawai
6. Orientasi tim

Tabel 1. Secara total Skor Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Indikator	Skor	Rerata
1. Kesadaran diri	153	3,83
2. Keagresifan	150	3,75
3. Kepribadian	157	3,93
4. Performa	157	3,93
5. Kedisiplinan dalam meningkatkan absensi pegawai	158	3,95
6. Orientasi tim	154	3,85
Total	929	3,87

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari Tabel 1, responden menjawab variabel budaya organisasi yang terdiri dari 6 indikator dengan jumlah pertanyaan atau pernyataan sebanyak 6 buah, sehingga menghasilkan skor 929 antara 3,40 hingga 4,19 dengan total skor 929. IPK 3,87 termasuk tinggi atau baik.

Tanggapan dari mereka yang diwawancarai sebagai pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung, terutama mengenai budaya organisasi, dapat diterima dengan hangat. Hal ini menjadi bukti pimpinan dalam meningkatkan budaya organisasi untuk mampu menciptakan suasana kerja yang baik.

Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X_2) Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Indikator rotasi pekerjaan terdiri dari 3 indikator dan dikembangkan menjadi 3 pertanyaan-pernyataan tentang :

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

Tabel 2. Secara total Skor Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Indikator	Skor	Rerata
1. <i>Affective Commitment</i>	334	4,18
2. <i>Continuance Commitment</i>	338	4,23
3. <i>Normative Commitment</i>	332	4,15
Total	1004	4,18

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel 2 responden dalam menanggapi variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 3 indikator dengan 6 pertanyaan atau pernyataan secara total menghasilkan nilai 1004 rerata total skor sebesar 4,18 berada pada interval 3,40 – 4,19 termasuk kategori tinggi atau baik.

Tanggapan responden sebagai pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandung, komitmen organisasi dapat diterima dengan baik.

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Indikator disiplin kerja pegawai terdiri dari 7 indikator dan dikembangkan menjadi 7 pertanyaan-pernyataan tentang :

1. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
3. Kewaspadaan dan hati-hati selama bekerja
4. Menjaga dan merawat peralatan kerja
5. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja
7. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

Tabel 3. Secara total Skor Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Indikator	Skor	Rerata
1. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja	165	4,13
2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja	168	4,20
3. Kewaspadaan dan hati-hati selama bekerja	166	4,15
4. Menjaga dan merawat peralatan kerja	166	4,15
5. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja	170	3,25
6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja	164	4,10
7. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja	168	4,20
Total	1167	4,17

Sumber : Data Primer (diolah)

Dari tabel 3 responden dalam menanggapi variabel disiplin kerja pegawai yang terdiri dari 7 indikator dengan 7 pertanyaan atau pernyataan secara total menghasilkan nilai 1167 dengan rerata total skor sebesar 4,17 yang berada pada interval 3,40 – 4,19 termasuk kategori tinggi atau baik.

Tanggapan responden sebagai pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandung, disiplin kerja pegawai dapat diterima dengan baik. Hal ini membuat kepala Dinas bangga karena pegawai telah disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Analisis Korelasi

Dalam mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai melalui langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel 4 Perhitungan Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,309 ^a	,095	,072	2,213	2,019

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Nilai pada kolom R (tabel 4) adalah koefisien korelasi : Nilai R menerangkan tingkat hubungan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa korelasi antara 2 variabel ini adalah 0,309, dari data tersebut interpretasi nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan rendah.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai pada kolom R Square tabel 4 adalah koefisien determinasi sebesar 0,309 Koefisien determinasi menerangkan seberapa variasi variabel disiplin kerja pegawai (Y) yang disebabkan oleh adanya budaya organisasi (X). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa R² sebesar 9,50%

artinya variasi yang terjadi pada disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 9,50% disebabkan oleh variasi budaya organisasi, dan sisanya sebesar 90,50% dipengaruhi oleh hal-hal lain diluar penelitian.

Regresi Linier

Tabel 5 Perhitungan Regresi Linier Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,803	4,198		4,955	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,360	,180	,309	2,001	,053

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Perhitungan persamaan konstanta regresi linier dapat dilihat pada tabel diatas

$$Y = 20,803 + 0,360X_1.$$

Adapun arti persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut : konstanta sebesar 20,803 berarti bahwa tanpa budaya organisasi, disiplin kerja pegawai adalah 0,360 point, jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1 point maka disiplin kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,360 point.

Uji t

Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi, apakah variabel budaya organisasi berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap disiplin kerja pegawai.

Hipotesis

H₀ = budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

H₁ = budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Pengambilan keputusan

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.32 $t_{hitung} = 2,001$, sedangkan $t_{tabel} (0,05;40) = 2,021$.

Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima, dengan kata lain budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai melalui langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel 6 Perhitungan Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,917 ^a	,841	,837	,928	1,756

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Nilai pada kolom R (tabel 6) adalah koefisien korelasi : Nilai R menerangkan tingkat hubungan antara variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y). Dari hasil

perhitungan menunjukkan bahwa korelasi antara 2 variabel ini adalah 0,917 menurut tabel 3.5 interpretasi nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai pada kolom R Square tabel 4.33 adalah koefisien determinasi sebesar 0,841 Koefisien determinasi menerangkan seberapa variasi variabel disiplin kerja pegawai (Y) yang disebabkan oleh komitmen organisasi (X₂). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa R² sebesar 0,841 artinya variasi yang terjadi pada disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 84,10% disebabkan oleh variasi komitmen organisasi, dan sisanya sebesar 15,90% dipengaruhi oleh hal-hal lain diluar penelitian.

Regresi Linier

Tabel 7 Perhitungan Regresi Linier Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,823	1,795		2,129	,040
	KOMITMEN ORGANISASI	1,010	,071	,917	14,167	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Perhitungan persamaan konstanta regresi linier dapat dilihat pada tabel 7

$Y = 3.823 + 1,010X_2$. Adapun arti persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut : konstanta sebesar 3.823 berarti bahwa tanpa komitmen organisasi, disiplin kerja pegawai adalah 1,010 point, jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 point maka semangat kerja pegawai akan bertambah sebesar 1,010 point.

Uji t

Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi, apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap disiplin kerja pegawai.

Hipotesis

H₀ = komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

H₁ = komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

Pengambilan keputusan

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.34 $t_{hitung} = 14.167$, sedangkan $t_{tabel} (0,05;40) = 2,021$

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak, dengan kata lain komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung

Tabel 8 Perhitungan Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,849	,892	1,771

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai 0,926 dengan arah hubungan yang positif. Berdasarkan Tabel 8 bahwa interval koefisien 0,80 – 1,00 berada pada tingkat hubungan sangat kuat.

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R *square* sebesar 85,70% sedangkan sisanya sebesar 14,30% dipengaruhi oleh pihak lain yang tidak diteliti. Artinya 85,70% dari disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Tabel 9 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,358	2	88,179	110,911	,000 ^b
	Residual	29,417	37	,795		
	Total	205,775	39			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMITMENT ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan Tabel 9 tabel ANOVA atau F test dapat diketahui bahwa nilai F _{hitung} 110,911 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Tingkat signifikan tersebut menunjukkan kurang dari 0,05. Maka model regresi berganda dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja pegawai. Artinya secara serempak kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Tingkat signifikansi yang kecil juga dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, semakin besar angka regresi pada *sum of squares* maka dikatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik untuk disiplin kerja pegawai.

Tabel 10 Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,018	2,201		,462	,646
	BUDAYA ORGANISASI	,152	,074	,130	2,050	,047
	KOMITMENT ORGANISASI	,981	,070	,891	14,041	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,018 + 0,152 X_1 + 0,981 X_2$$

Keterangan :

Y= disiplin kerja pegawai

α = 1,018 (konstanta)

b_1 = 0,152 (koefisien regresi)

b_2 = 0,981 (koefisien regresi)

X_1 = budaya organisasi

X_2 = komitmen organisasi

Dari persamaan regresi $Y = 1,018 + 0,152 X_1 + 0,981 X_2$, maka dapat diartikan, jika tidak ada budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka tingkat disiplin kerja pegawai hanya mencapai 1,018. Sedangkan koefisien regresi X_1 menunjukkan angka sebesar 0,152. Artinya setiap budaya organisasi dinaikan 1 poin, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,152. Sedangkan koefisien regresi X_2 menunjukkan angka sebesar 0,981. Artinya setiap komitmen organisasi dinaikan 1 poin, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,981. Artinya setiap proses dinaikan 1 poin, maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar masing-masing 1 poin.

Berdasarkan pembahasan diatas maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dimana disiplin kerja pegawai akan meningkat apabila didukung oleh meningkatnya budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sebaliknya tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin rendah jika budaya organisasi dan komitmen organisasi juga rendah.

SIMPULAN

Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y), berdasarkan statistik hasil Uji T diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Sedangkan dilihat dari perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,857. Angka tersebut menandakan bahwa besarnya kontribusi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perubahan nilai disiplin kerja pegawai adalah sebesar 85,70 %. Sedangkan sisanya sebesar 14,30 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Amstrong, Michael. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Bhagya, T.G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jabar. *Decision*, 2(1), 33-41.
- Bhagya, T.G. (2021). Analisis Faktor Kualitas Produk yang Menentukan Kepuasan Konsumen. *Ekonomi*, 3(1), 41-49.
- Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Harits, B & Bhagya, T.G. 2022. The Influence of Civil Servant Competence and Bureaucratic Reform on Organizational Performance at the Government Offices in Cianjur. *Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR)*, 536: 17-22.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.

- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Khaerul. Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: Andy Offset
- M. Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Data Penelitian dengan Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). PT RefikaAditama. Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2013. *Manajemen*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Umam, K., & Nurjaman, K. (2012). *Komunikasi dan Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia.