

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *WORK DISCIPLINE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PADANGSIDIMPUAN

Wisnu Yusditar¹⁾, Nirmala Haty harahap²⁾, Nurdelila³⁾

^{1), 2), 3)} Universitas Graha Nusantara

¹⁾ yusditarawisnu@gmail.com

²⁾ nirmalahati1985@gmail.com

³⁾ amkoebtb86@gmail.com

Korespondensi author: yusditarawisnu@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Desember 2023]

Accepted [19 Desember 2023]

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Work Discipline*, *Employee Performance*.

Keywords: *Organizational Culture*, *Work Discipline*, *Employee Performance*.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel adalah 0.045 dan 0.000. Koefisien regresi untuk Budaya Organisasi adalah 0,567 dan untuk Disiplin Kerja adalah 0,334, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh lebih besar daripada Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Selain itu, uji F memberi nilai F-hitung sebesar 65,245 dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa 81,8% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Department in Padangsidimpuan City. The analysis method used is multiple linear regression processed with SPSS version 24. The results of the research show that Organizational Culture and Work Discipline have a significant effect on Employee Performance with a significance value of each variable being 0.045 and 0.000, respectively. The regression coefficient for Organizational Culture is 0.567 and for Work Discipline is 0.334, indicating that Organizational Culture has a greater influence than Work Discipline in improving Employee Performance. In addition, the F test gives an F-count value of 65.245 with a significance of 0.000, indicating that Organizational Culture and Work Discipline simultaneously influence Employee Performance. Further analysis shows that 81.8% of the variability of Employee Performance can be explained by these two variables, while the rest is influenced by other factors not discussed in this research. These findings reinforce the hypothesis that Organizational Culture and Work Discipline significantly affect Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berupaya meraih tujuan mereka, di mana sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia bertindak sebagai subjek yang melakukan kegiatan dan kebijakan operasional, baik itu di organisasi, perusahaan, badan, ataupun entitas serupa. Selain sumber daya manusia, budaya organisasi yang positif juga penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dipahami dan diterapkan secara berkelanjutan dan dapat dilakukan pengembangan lebih lanjut. Secara holistik, budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang ditemukan oleh suatu kelompok dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai alat penyelesaian masalah dalam menyesuaikan faktor-faktor eksternal dan integrasi faktor-faktor internal. Pola ini telah terbukti efektif dan oleh sebab itu, diajarkan kepada anggota baru organisasi sebagai metode yang tepat untuk mempersepsi, memikirkan, dan merasakan dalam kaitannya dengan tantangan yang dihadapi. Seiring dengan nilainya yang signifikan, ini sepatutnya diajarkan kepada anggota baru sebagai pendekatan yang tepat untuk memahami, merenung, dan merasakan dalam hubungannya dengan isu-isu tersebut (Hessel, 2005).

Isu dan karakteristik budaya suatu organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasional ideal dan perilaku anggota yang ideal. Budaya organisasi dengan kemungkinan terbesar untuk mengarah pada standar dan etika tinggi adalah yang memiliki tingkat toleransi yang tinggi untuk risiko, yang bervariasi dari tinggi hingga rendah, serta memiliki pendekatan agresif yang moderat dan fokus pada proses serta hasil. Ada berbagai tindakan yang dapat diambil oleh manajemen untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih ideal.

Pembentukan budaya organisasi dimulai dari filsafat pendiri organisasi, yang memiliki visi tentang bagaimana organisasi seharusnya berjalan, menurut Robbins (2006). Budaya awal diturunkan dari filsafat pendiri dan ini kemudian mempengaruhi kriteria untuk merekrut anggota atau karyawan. Tindakan dari manajemen puncak juga memiliki dampak besar dalam membentuk budaya organisasi melalui perkataan dan tindakan mereka, dan seringkali menentukan iklim umum perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Bagaimana anggota atau karyawan harus disosialisasikan tergantung pada tingkat keberhasilan dalam mencocokkan nilai-nilai anggota atau karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi selama proses seleksi, serta preferensi manajemen puncak terhadap metode-metode sosialisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik di masa depan, diperlukan perbaikan terhadap kinerja, terutama saat hasil kerja tidak sesuai dengan harapan (Wibowo, 2007). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika budaya organisasi yang diterapkan kuat. Tak hanya itu, organisasi juga harus menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesediaan para karyawan untuk mematuhi berbagai norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja mereka.

Menurut Mondy dan Noe (2005), disiplin adalah kontrol diri dan perilaku terorganisir karyawan yang menunjukkan adanya tim kerja efektif di organisasi. Disiplin menghukum karyawan yang gagal memenuhi standar dan merupakan bentuk pelatihan untuk mentaati aturan organisasi. Pentingnya disiplin bagi perkembangan organisasi adalah untuk memotivasi staf agar disiplin dalam pekerjaannya, baik secara individu maupun dalam tim. Lebih lanjut, disiplin membantu mendidik karyawan dalam mematuhi dan menghargai aturan, prosedur, dan kebijakan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi kunci dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi kualitas kerja mereka. Tanpa disiplin yang baik, pencapaian organisasi yang optimal akan sulit terwujud. Paragraf ini disederhanakan agar isi dan pesan yang disampaikan lebih mudah dipahami.

Salah satu penyebab utama perilaku tidak disiplin karyawan adalah kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan di tempat kerja. Untuk mengatasi ini, penting bagi manajemen untuk melaksanakan program orientasi bagi karyawan. Selain orientasi, perlu juga untuk menjelaskan detail peraturan yang sering dilanggar, alasan pengenaannya, dan konsekuensinya. Juga penting untuk memberitahu staf tentang perubahan atau pembaruan aturan melalui diskusi yang interaktif. Masalah umum yang ditimbulkan oleh karyawan yang tidak patuh antara lain keterlambatan, pulang lebih cepat, absensi, dan ketidakpatuhan. Disiplin yang efektif seharusnya ditargetkan pada perilaku karyawan, bukan pada individu, dengan tujuan utama adalah untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, berbeda dengan anggapan umum orang, disiplin yang diterapkan dengan benar dapat berkontribusi positif terhadap kinerja, bukan merusak perilaku.

Kinerja karyawan yang baik adalah hasil dari disiplin kerja yang tertanam dalam diri mereka, yang mencerminkan sejauh mana mereka merasa upaya dan energi yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi (As'ad, 2006). Lokasi penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yang memiliki tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanaman modal, perizinan, dan non-perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, sederhana, aman, pasti, dan transparan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mengikuti budaya organisasi dan memiliki disiplin kerja tinggi agar kinerja mereka dapat menjalankan tugas dengan baik. Paragraf ini telah disederhanakan agar informasi yang disampaikan lebih mudah dipahami.

2. KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi

Griffin dan Moorhead (2014) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai penelitian yang berfokus pada bagaimana manusia berperilaku dalam struktur organisasi, dan bagaimana perilaku ini berinteraksi dengan organisasi itu sendiri. Sementara itu, Rivai (2013) menafsirkan organisasi sebagai wadah yang memfasilitasi individu dalam mencapai hasil yang tidak mampu dicapai secara independen. Organisasi dipahami sebagai unit koordinatif yang terdiri minimal dari dua individu dan bekerja menuju tujuan tertentu. Menurut Davis, et. al (2005), perilaku organisasi adalah studi serta aplikasi pengetahuan tentang cara kerja individu dalam konteks organisasi.

Sejalan dengan bidang ilmu sosial lainnya, perilaku organisasi bertujuan untuk mengendalikan, memprediksi, dan menjelaskan fenomena yang diamati. Meski demikian, ada beberapa perdebatan mengenai dampak etik dari fokus terhadap perilaku pekerja ini. Memahami dan berfokus pada perilaku organisasi dapat memegang peranan penting dalam meningkatkan pengembangan organisasi dan efektivitas kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menciptakan keunikan dan mendefinisikan karakteristik suatu organisasi, yang membedakannya dari entitas lainnya. Budaya ini mengarahkan perilaku anggota organisasi, dan digunakan sebagai referensi dalam berinteraksi, baik dalam konteks internal maupun saat berhubungan dengan lingkungan eksternal. Robbins (2006) mengartikulasikan bahwa budaya organisasi lebih tentang persepsi anggota terhadap organisasi, bukan sejauh mana mereka menyukai organisasi tersebut. Anggota menginternalisasi budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka observasi atau dengar dalam organisasi. Meski berasal dari latar belakang yang berbeda-beda dan bekerja pada berbagai tingkat keahlian, anggota organisasi cenderung memiliki persepsi yang serupa mengenai budaya organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan identitas perusahaan yang mempengaruhi cara individu berperilaku dalam lingkungan tersebut. Fendy (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna yang diterima secara universal dan kolektif, yang diterapkan oleh sekelompok individu pada waktu tertentu. Sebagai panduan pemikiran dan tindakan dalam organisasi, budaya organisasi menawarkan fungsi dan manfaat yang signifikan bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Suwanto dan Koeshartono (2009) dalam bukunya yang berjudul budaya organisasi, bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Disiplin Kerja (*Work Discipline*)

Hasibuan (2005) menggambarkan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kemauan individu dalam mematuhi peraturan perusahaan serta norma yang ada. Kesadaran merujuk pada sikap sukarela dalam mematuhi peraturan dan mengakui tanggung jawab, sehingga memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa adanya paksaan. Kesiapan, di sisi lain, mengacu pada perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Mangkunegara (2005) mendefinisikan disiplin kerja sebagai upaya manajemen dalam menguatkan pedoman organisasi. Siswanto (2005) menambahkan bahwa disiplin kerja mencakup sikap menghargai, taat pada peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bersedia menjalankannya. Selain itu, individu juga harus siap menerima sanksi jika melanggar tugas dan kewenangan yang telah diberikan.

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Kinerja diartikan sebagai aktivitas individu dalam menjalankan tugas utama yang menjadi tanggung jawabnya (Uno et al., 2012). Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ilyas (2005), kinerja mencakup penampilan hasil karya individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam konteks organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu (Robbins: 2006) :

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

3. METODE PENELITIAN

Berpegang pada pernyataan Arikunto (2010) yang diacu oleh penulis, penelitian ini melibatkan sampel berjumlah 32 pegawai yang dipilih menggunakan teknik Insidental Sampling. Tujuan dari uji analisis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna menjawab isu dalam penelitian ini, digunakanlah metode analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen, dalam hal ini analisis bauran pemasaran, terhadap variabel dependen, yaitu peningkatan penjualan. Rumus yang digunakan dalam proses analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Keterangan :

- Y : *Employee Performance*
 α : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi
 β_2 : Koefisien regresi variabel *Work Discipline*
 X_1 : Variabel Budaya Organisasi
 X_2 : Variabel *Work Discipline*
 μ : trem error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode yang diaplikasikan dalam analisis data penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Teknik ini dipilih karena kemampuannya dalam mengukur sejauh mana pengaruh dua variabel bebas (independen), yaitu 'Tempat' dan 'Harga', terhadap satu variabel terikat (dependen), yaitu 'Meningkatkan Penjualan'. Dengan menggunakan metode ini, kita dapat mengukur bagaimana setiap perubahan dalam variabel 'Tempat' dan 'Harga' secara individu maupun bersama-sama, mempengaruhi peningkatan penjualan. Hal ini berarti bahwa Analisis Regresi Linear Berganda memungkinkan kita untuk memeriksa apakah perubahan pada variabel 'Tempat' dan 'Harga' berkontribusi signifikan terhadap peningkatan penjualan. Sebagai bagian dari metode ini, hasil pengujian dapat direpresentasikan dalam bentuk tabel. Tabel tersebut akan menampilkan data mengenai masing-masing variabel dan bagaimana pengaruhnya terhadap penjualan. Ini akan membantu dalam memahami dan menginterpretasikan hasil analisis dengan lebih mudah dan akurat.

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.131	1.011		1.119	.000
BUDAYA ORGANISASI	.567	.173	.605	3.282	.003
<i>WORK DISCIPLINE</i>	.334	.192	.320	1.997	.006

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

Tabel 1 memperlihatkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh adalah: $Y = 1,131 + 0,567X_1 + 0,334X_2$. Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (Y-intercept) dalam model ini adalah 1.131, yang mengisyaratkan bahwa jika kedua variabel, budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), bernilai nol, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan akan bernilai 1.131.
2. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X_1) adalah 0,567, hal ini berarti peningkatan satu unit dalam budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,567, asalkan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) adalah 0,334. Ini menandakan bahwa peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,334, asalkan budaya organisasi (X_1) dianggap konstan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa untuk variabel budaya organisasi, nilai t-hitung (X_1) adalah 3.282 dan nilai t-hitung (X_2) adalah 1.997, yang keduanya lebih besar dari nilai t-tabel (1.967). Selain itu, nilai signifikansinya (0,003) lebih rendah dari ambang batas (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan. Dalam kaitannya dengan variabel disiplin kerja, nilai t-hitung adalah 1.997 dan nilai signifikansinya (0,006) lebih rendah dari ambang batas (0,05). Ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan.

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk memahami pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengujian ini adalah: jika nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengujian simultan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana variabel-variabel independen, ketika digabungkan, mempengaruhi variabel dependen.

Berikut ini dapat Anda lihat hasil uji simultan penelitian ini dalam tabel yang disediakan. Tabel ini memberikan visualisasi yang jelas dan mudah dipahami dari hasil uji simultan, memfasilitasi interpretasi yang lebih akurat dan holistik dari data.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.725	2	79.363	65.245	.000 ^b
	Residual	35.275	29	1.216		
	Total	194.000	31			

a. Dependent Variable: *EMPLOYEE PERFORMANCE*

b. Predictors: (Constant), *WORK DISCIPLINE*, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 65.245, yang secara signifikan lebih besar dari nilai F-tabel, yaitu 4.17. Nilai signifikansi dari analisis ini adalah 0.000, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi yaitu 0.05. Hasil ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Menurut interpretasi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan. Dengan kata lain, peningkatan dalam variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berdampak secara kolektif pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, pengaruh ini tidak hanya signifikan, tetapi juga berarah positif, menandakan bahwa perubahan positif dalam variabel-variabel ini akan berimplikasi positif pada kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda atau R^2 digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabilitas pada variabel dependen secara keseluruhan. Artinya, R^2 memberikan gambaran tentang seberapa besar sumbangan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki keakuratan yang lebih baik dalam menjelaskan data.

Sebagai bagian dari penelitian ini, uji koefisien determinasi dijalankan untuk memahami sumbangan keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi yang menawarkan wawasan serta interpretasi yang lebih mendalam terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.806	1.103

a. Predictors: (Constant), *WORK DISCIPLINE*, BUDAYA ORGANISASI

Dilihat dari nilai koefisien determinasi pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, *work discipline* terhadap *employee performance* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan dilihat dari nilai Adjusted R Square (R^2) menunjukkan sebesar 0,566 dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,818 \times 100\%$$

$$KD = 81,8\%$$

Dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, *Work Discipline* Terhadap *Employee Performance* Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan sebesar 81,8% dan sisanya 18,2% yang tidak diteliti oleh penulis.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan. Nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,045 dan untuk disiplin kerja adalah 0,000. Kedua nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan batas signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, yang berarti keduanya memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, nilai t-hitung dari variabel budaya organisasi adalah 3,282 dan disiplin kerja adalah 1,997, dimana keduanya lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 1,967. Temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan untuk terus mempertahankan budaya organisasi yang baik dan mendisiplinkan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Work Discipline terhadap Employee Performance pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan, penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 1,131, yang menunjukkan bahwa Employee Performance memiliki nilai dasar 1,131 ketika kedua variabel Budaya Organisasi dan Work Discipline tidak dianggap. Selain itu, nilai koefisien regresi Budaya Organisasi adalah 0,567, sedangkan koefisien regresi Work Discipline adalah 0,334.

Dengan demikian, penjelasan yang efisien dan informatif mengenai pengaruh variabel tersebut terhadap Employee Performance adalah sebagai berikut: berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, Budaya Organisasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap Employee Performance (koefisien 0,567) dibandingkan dengan Work Discipline (koefisien 0,334). Sedangkan nilai konstanta 1,131 menunjukkan level kinerja karyawan ketika tidak mempertimbangkan pengaruh kedua variabel.

Hasil uji F menunjukkan pengaruh simultan variabel independen, Budaya Organisasi dan Work Discipline, terhadap variabel dependen, Employee Performance. Diperoleh nilai F hitung sebesar 65,245, yang lebih besar dari Ftabel (3,12) dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_a , yang berarti Budaya Organisasi dan Work Discipline secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 24, koefisien determinasi (r^2) ditemukan sebesar 81,8%. Artinya, 81,8% variabilitas Employee Performance dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Work Discipline, sementara sisanya (18,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Work Discipline terhadap Employee Performance di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan. Ini berarti hipotesis yang diajukan terbukti, yaitu:

1. Budaya Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan Employee Performance.
2. Work Discipline juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.
3. Secara bersamaan, Budaya Organisasi dan Work Discipline berdampak positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

5. PENUTUP

Dari hasil analisis yang penulis lakukan, maka penulis menarik kesimpulan, atas penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Dengan asumsi variabel tempat dan harga konstan, nilai konstan Employee Performance di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidimpuan adalah 1.131. Untuk setiap peningkatan satu unit Budaya Organisasi, akan ada peningkatan Employee Performance sebesar 0.567, mengasumsikan variabel harga konstan. Sementara itu, setiap peningkatan satu unit Work Discipline akan mengakibatkan peningkatan Employee Performance sebesar 0.334, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi konstan.
2. Uji pengaruh parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Work Discipline terhadap Employee Performance. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung untuk Budaya Organisasi (3.882) dan Work Discipline (1.997), yang lebih besar dari t-tabel (1.967), dan signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0,05 (0,003 dan 0,006).
3. Uji F menghasilkan F-hitung=65,245 dan signifikansi=0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Ini berarti Budaya Organisasi dan Work Discipline memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap Employee Performance.

4. Hasil analisis data dengan SPSS Versi 24 menghasilkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,818. Ini berarti 81,8% variabilitas Employee Performance dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Work Discipline. Sementara sisanya (18,2%) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2006). *Psikologi: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: IndustriLiberty.
- Suwarto, F. X. dan D. Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi; Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis, 2005. *Kinerja Teori, Penilaian Dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management (9th ed.)*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- Hessel, Nogi. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Griffin, Ricky W., & Moorhead, Gregory., (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta:
- Fendy Suhariadi. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2005). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.