

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Kota Mataram

Nyoman Ratih Putri Gayatri^{1*}, Mukmin Suryatni², Djoko Suprayetno³

^{1,2,3}Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: ratihputrigayatri173@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BP2MI Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif berbentuk kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 45 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan metode sensus. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BP2MI Kota Mataram.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Revolusi industri adalah fenomena yang tidak dapat dihindari lagi oleh instansi baik swasta maupun pemerintah, sehingga setiap instansi perlu memiliki strategi yang mampu mendukung transformasi serta inovasi guna menghadapinya (Asbari dkk., 2020). Dalam hal ini, Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi adalah dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu para karyawan.

Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam segala kegiatan dalam tercapainya tujuan organisasi dan industri. Dilihat dari pentingnya peran pegawai dalam sebuah organisasi tentu kinerja karyawan harus di perhatikan agar mencapai keberhasilan target yang diharapkan dan terhindar dari kerugian. Menurut (Hasibuan 2016) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajerial guna meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku (Kristanti & Lestari, 2019). Sementara itu, budaya organisasi sendiri mencakup nilai dan norma kerja yang diterapkan pada suatu lingkup kerja sehingga dapat membentuk perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan (Rosyidah dkk., 2018; Suharto & Nusantoro, 2018).

Namun, pada ada praktiknya, masih ditemukan berbagai masalah, terkait kedisiplinan dan penerapan budaya organisasi, termaksud di lingkungan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Dimana Lembaga ini sendiri merupakan Lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas dalam penempatan dan perlindungan pekerja Migran Indonesia (BP2MI, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf tata usaha bidang keuangan dan kepegawain, di temukan beberapa gap yang terjadi seperti kurangnya profesionalisme, rendahnya kedisiplinan absensi, serta ketidakpuasan akibat sistem pemotongan gaji. Selain itu, budaya

organisasi yang mewajibkan karyawan menyelesaikan kesalahan kerja tanpa bimbingan awal dari atasan dinilai kurang efektif dan berdampak pada fluktuasi kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BP2MI, guna memberikan rekomendasi strategis dalam peningkatan kualitas SDM di instansi tersebut.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan Mulyadi (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Menurut (Rivai, 2016), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Menurut Sutrisno (2018): "Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat di gerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja". Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2010) adalah "sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ".Adapun menurut Mangku negara (2010) "budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang di jadikan pedoman tingkah laku bagi anggota – anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal ".

Sedangkan (Stoner S., 2012) menjelaskan bahwa :” Budaya organisasi di definisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak ”.

Berdasarkan pendapat – pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, prilaku serta norma – norma dan nilai –nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.

Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (job standard) (Bangun, 2012).

Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu priode tertentu. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2010), kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2012 : 9), yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara terhadap karyawan BP2MI NTB. Data yang digunakan terdiri dari:

1. **Data primer**, diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian melalui pengisian kuesioner, observasi, dan wawancara.
2. **Data sekunder**, berupa dokumen dan literatur yang relevan seperti sejarah dan struktur organisasi BP2MI NTB.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu **Disiplin Kerja (X1)** dan **Budaya Organisasi (X2)**, serta satu variabel dependen yaitu **Kinerja Karyawan (Y)**.

1. **Disiplin Kerja (X1)** diukur melalui empat indikator: ketaatan terhadap waktu, peraturan perusahaan, perilaku kerja, dan aturan lainnya.
2. **Budaya Organisasi (X2)** mencakup lima indikator: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.
3. **Kinerja Karyawan (Y)** diukur dengan delapan indikator: kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, disiplin, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang telah ditetapkan dalam definisi operasional.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan **analisis regresi linier berganda** dengan bantuan software IBM SPSS versi 25. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan Y = Kinerja Karyawan, X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Budaya Organisasi, dan e = error term.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup:

1. **Uji Normalitas**, untuk memastikan distribusi residual bersifat normal.
2. **Uji Multikolinearitas**, dengan nilai VIF < 5 dan Tolerance > 0,1 sebagai indikator tidak adanya multikolinearitas.
3. **Uji Heteroskedastisitas**, dengan analisis pola sebar scatterplot residual.
Selanjutnya dilakukan **uji hipotesis**, yang mencakup:
 4. **Uji F (simultan)**, untuk mengetahui pengaruh bersama X_1 dan X_2 terhadap Y .
 5. **Uji t (parsial)**, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 6. **Koefisien Determinasi (R^2)**, untuk mengetahui proporsi varians Y yang dapat dijelaskan oleh X_1 dan X_2 .

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan **korelasi Pearson Product Moment**, dan diuji reliabilitasnya menggunakan **Cronbach Alpha**, dengan nilai $\alpha > 0,70$ sebagai batas reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di **Kantor BP2MI NTB**, yang beralamat di Jl. Adi Sucipto No. 9, Ampenan Utara, Mataram, Nusa Tenggara Barat. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada **45 pegawai** selama rentang waktu [cantumkan periode survei, misalnya: Januari–Februari 2024]. Data primer dikumpulkan langsung melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berupa dokumen sejarah dan kebijakan BP2MI digunakan untuk melengkapi konteks penelitian.v

Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	62,2 %
	Perempuan	17	37,8 %
Usia	21–30 tahun	10	22,2 %
	31–40 tahun	30	66,7 %
	41–50 tahun	5	11,1 %
Pendidikan	SMA	5	11,1 %
	Diploma/Akademik	4	8,9 %
	S1	34	75,6 %
	S2	3	4,4 %
Masa Kerja	< 10 tahun	23	51,1 %
	11–20 tahun	21	46,7 %
	21–30 tahun	1	2,2 %

Interpretasi:

Mayoritas responden adalah laki-laki, berada dalam rentang usia produktif (31–40 tahun), berpendidikan Sarjana (S1), dan memiliki masa kerja di bawah 10 tahun—menunjukkan dominasi tenaga kerja muda dan terpelajar di BP2MI NTB.

Deskripsi Variabel

Tabel 2. Skor Rata-rata dan Kategori Hasil Penilaian Disiplin Kerja

Indikator	Item Pertanyaan	Rata – rata	Kategori
Taat terhadap aturan waktu			
X1.1	Saya datang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi.	4,66	Sangat Tinggi
X1.2	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan	4,48	Sangat Tinggi
X1.3	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan	4,48	Sangat Tinggi
Taat terhadap peraturan Perusahaan			
X1.4	Saya mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	4,64	Sangat Tinggi
X1.5	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain	4,53	Sangat Tinggi
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan			
X1.6	Saya selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan	4,53	Sangat Tinggi
X1.7	Saya menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik	4,66	Sangat Tinggi
X1.8	Apakah anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	4,48	Sangat Tinggi

	Skor rata – rata	4,53	Sangat Tinggi
--	-------------------------	-------------	----------------------

Sumber : Data Primer Diolah,2024 (Lampiran 4)

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3. Skor Rata-rata dan Kategori Hasil Penilaian Budaya Organisasi

Indikator	Item Pertanyaan	Rata – rata	Kategori
Kesadaran			
X2.1	Tuntutan menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum atasan membantu, membuat saya lebih mandiri dan disiplin dalam bekerja	4,48	Sangat Kuat
Keagresipan			
X2.2	Perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu	4,4	Sangat Kuat
Kepribadian			
X2.3	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	4,53	Sangat Kuat
X2.4	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi /kelompok	4,51	Sangat Kuat
Performa			
X2.5	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat	4,26	Sangat Kuat
X2.6	Saya setuju dengan sistem imbalan/gaji yang diterapkan	4,26	Sangat Kuat
Orientasi pada tim			
X2.7	Pemimpin memberikan dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal	4,53	Sangat Kuat
X2.8	Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan karyawan	4,46	Sangat Kuat
	Skor rata – rata	4,43	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer Diolah,2024 (Lampiran 4)

Tabel 4. Skor Rata-rata dan Kategori Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pertanyaan	Rata – rata	Kategori
Kuantitas			
Y1	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan mempunyai kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	4,37	Sangat baik
Kualitas			
Y2	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan tersebut mampu memenuhi lebih dari target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	4,17	Baik
Efisiensi			
Y3	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan	4,33	Sangat baik
Disiplin			
Y4	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline / batas waktu yang ditentukan	4,28	Sangat baik
Ketelitian			

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Kota Mataram

Nyoman Ratih Putri Gayatri, Mukmin Suryatni, Djoko Suprayetno

Y5	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain	4,42	Sangat baik
Kepemimpinan			
Y6	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan tersebut telah melakukan pekerjaan dengan waktu dan teliti dengan standart yang ditetapkan Perusahaan	4,37	Sangat baik
Kejujuran			
Y7	Menurut pendapat Bapak/Ibu, karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan tepat dan cepat	4,33	Sangat baik
Kreatifitas			
Y8	Menurut pendapat Bapak/Ibu, Karyawan tersebut diatas membantu rekan kerja dan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan	4,35	Sangat baik
	Skor rata – rata	4,33	Sangat Baik

Interpretasi:

Nilai rata-rata tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin tinggi dan budaya organisasi positif, serta kinerja yang sangat baik.

Validitas & Reliabilitas

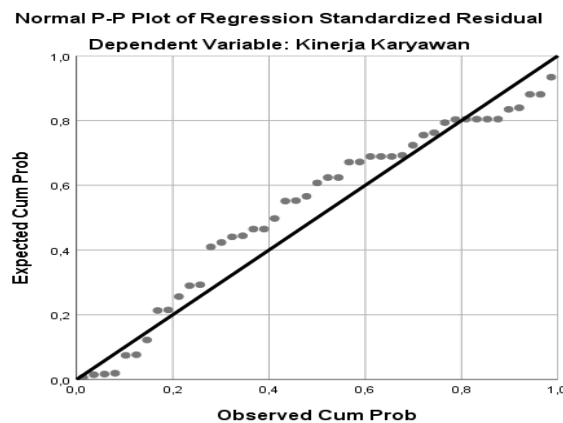
- **Validitas:** Semua item (X1, X2, Y) valid—nilai r hitung selalu > r tabel (0,294).
- **Reliabilitas:** Cronbach’s Alpha:
 - Disiplin Kerja: 0,797
 - Budaya Organisasi: 0,898
 - Kinerja Pegawai: 0,903

Interpretasi: Instrumen punya konsistensi dan akurasi tinggi, valid untuk analisis lanjutan.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Grafik scatter residual acak + p-value Kolmogorov–Smirnov > 0,05 → normal. tidak.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung dan lain-lain, atau titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Multikolinieritas:

Tolerance > 0,10 (0,243) & VIF < 10 (4,112) → tidak ada multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients			Keterangan
Model	Colinearity Statistic		
		Tolerance	VIF
(Constant)			
Disiplin Kerja (X1)	0,243	4,112	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi(X2)	0,243	4,112	Bebas Multikolinieritas

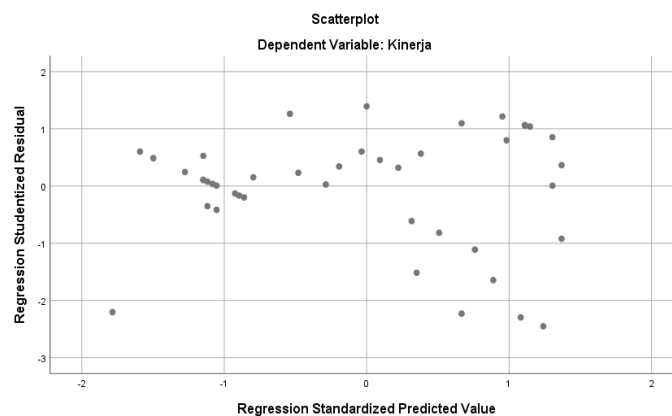
a. Dependent Variabel : Kinerja

Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variable independen Disiplin sebesar 0,243 > 0,10 dan nilai VIF 4,112 < 10, dan variabel budaya Organisasi (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,243 > 0,10 dan nilai VIF juga sebesar 4,112 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai atas uji multikoleniaritas tersebut terjadi korelasi antar variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

Heteroskedastisitas:

Scatterplot residual sebar acak → tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

Regresi Linier Berganda & Uji Hipotesis

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Kepemimpinan)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Budaya Organisasi)

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

e = Error atau variabel pengganggu

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,742	4,600		1,466	,150
	Disiplin Kerja	,326	,251	,275	1,299	,201
	Budaya Organisasi	,453	,199	,483	2,279	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Primer diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dirumuskan hasil sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,742 + 0,326 X_2 + 0,453 X_2 + e.$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat di-interpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (α)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 6,742. Yang artinya Hasil ini berarti apabila tidak ada pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi maka besarnya nilai Komitmen Organisasi pegawai kantor BP2MI NTB sebesar 6,742.

b. Nilai koefisien beta 1 (X_1)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Disiplin (X_1) Positif sebesar 0,326 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Disiplin meningkatkan Budaya Organisasi kantor BP2MI NTB sebesar 0,326 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika Disiplin dapat diterapkan dengan baik, maka Disiplin Kerja di kantor BP2MI NTB akan semakin Tinggi.

c. Nilai koefisien beta 2 (X_2)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada variabel Budaya Organisasi (X_2) Positif sebesar 0,453 yang berarti bahwa setiap penambahan suatu variabel Budaya Organisasi akan Meningkatkan Kinerja pada pegawai kantor BP2MI sebesar 0,453 Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Koefisien bernilai Positif menunjukkan pengaruh yang Se-arah jika Budaya Organisasi sangat baik maka Kinerja akan semakin meningkat.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan.

Rumus t tabel sbb :

$$t \text{ tabel} = a/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 45-2-1$$

$$= 0,025 ; 42 = 2,0180$$

Tabel 7. Hasil Uji Persial (Uji t)

Variabel	Nilai koefisien	T hitung	T table	Nilai Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,326	1,299	2,0180	0,201	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi (X_2)	0,453	2,279	2,0180	0,028	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing -masing variabel sebagai berikut :

1. Dengan Nilai Koefisien sebesar 0,326 dari variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Nilai thitung sebesar 1,299 dengan signifikan 0,201, karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,299 < 2,018), dapat di nyatakan Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor BP2MI NTB
2. Dengan Nilai Koefisien Sebesar 0,453 dari Variabel Budaya Organisasi yang dimana thitung sebesar 2,279 dengan signifikan 0,028, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,279 > 2,018), dapat di nyatakan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor BP2MI NTB

Berdasarkan hasil tersebut, maka kedua hipotesis yang di ajukan secara statistic terbukti “DITERIMA”.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determninasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independent (Kepemimpinan dan Budaya organisasi) terhadap variable dependen (Komitmen Organisasi) antara 0 dan 1 (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	0,541	0,519	2,42076
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,541 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 54,1%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya adalah 54,1 % sisanya 45,9% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Hasil Uji F

Uji digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi itu valid atau tidak. Taraf signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$). $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} dimana df adalah derajat bebas n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F table

$$F = R^2 / (k - 1)$$

$$(1 - R^2) / (n - k)$$

Keterangan :

R = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen dan dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,876	2	144,938	24,733	,000 ^b
	Residual	246,124	42	5,860		
	Total	536,000	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

Sumber Data: Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan table 9 di atas dapat dilihat hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 24,733 dengan tingkat signifikan 0,000. lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf keyakinan 95 % atau $\alpha = 5\%$. F

tabel = $df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F tabel dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga yang diperoleh F tabel:

a. $Df_1: 2-1 = 1$

b. $Df_2: 45 - 2 = 43$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$ maka nilai F tabel adalah = 4,07 (1;43)

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai F hitung 24,733 Lebih Besar dari 4,07 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga keputusan yang dapat diambil ha diterima artinya penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada kantor BP2MI NTB di nyatakan Layak dan hasil ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi Kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil analisis regresi linier berganda ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BP2MI NTB. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dilihat bahwa Nilai Koefisien sebesar 0,326 dari variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Nilai thitung sebesar 1,299 dengan signifikan ($0,201 > 0,050$) dan t hitung $< t$ tabel ($1,299 < 2,018$), dapat dinyatakan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor BP2MI NTB, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hasil penelitian ini diperkuat juga dengan tanggapan responden yang memiliki rata – rata nilai terendah sebesar 4,48 dan nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,66 dengan kategori tinggi.

Hasil Penelitian yang menghubungkan antara Disiplin Kerja dan Kinerja tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti (Santoso, 2018), (Mathis, 2012), dan (Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, melainkan pengaruh Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni, dkk (2021) dimana hasil yang diperoleh secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Sesilya (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerja meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Analisis regresi berganda dan Hasil Tabel Uji Parsial (Uji t), Nampak Nilai Koefisien Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,453 dan untuk thitung sebesar 2,279, ttabel sebesar 2,0180, dan untuk nilai Signifikansinya Sebesar 0,028, Maka dapat dinyatakan “Bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.” Dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua (H2) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BP2MI NTB. Artinya jika Budaya Organisasi semakin Kuat, maka Kinerja Karyawan akan semakin Tinggi. Dan Sebaliknya jika Budaya Organisasi semakin Lemah, maka Kinerja semakin Rendah. Terkait Teori X dan Y pegawai yang diberi tanggung jawab, terlibat, dan diberikan kesempatan untuk berkembang dan bertumbuh maka akan merasa puas sehingga secara positif akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Budaya Organisasi pada pegawai kantor BP2MI NTB dikategorikan baik dengan rata-rata 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh yang diberikan Budaya Organisasi baik menyenangkan pekerjaan.

Beberapa hasil Penelitian yang mengaitkan atau yang menghubungkan antara Budaya Organisasi dan Kinerja dari beberapa hasil riset Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian serupa, yaitu (Santoso, 2018), (Robbins & Judge, n.d.), dan (Munandar et al., 2020). Penelitian tersebut dan penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Tika, 2006).

Beberapa hasil riset sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi dan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian Sari (2013) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BP2MI NTB, dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BP2MI Kota Mataram. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan ditolak.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai kantor BP2MI Kota Mataram. Artinya jika implementasi Budaya Organisasi oleh para pegawai semakin Kuat, maka Kinerja pada pegawai akan Sangat Tinggi. Sebaliknya jika implementasi Budaya Organisasi oleh para pegawai semakin Lemah, maka Kinerja pegawai semakin Tidak Baik. Maka Hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti dan dapat diterima.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pada kantor BP2MI NTB, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Kota Mataram

Nyoman Ratih Putri Gayatri, Mukmin Suryatni, Djoko Suprayetno

mengimplikasikan bahwa faktor Disiplin kerja tidak menjadi habatan dalam mendapatkan hasil kinerja yang baik pada Kantor BP2MI NTB.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hal ini mengandung implikasi bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan pada karyawan memberikan pengaruh positif dan baik terhadap hasil kerja karyawan secara signifikan, budaya Organisasi yang diterapkan di kantor dapat mempengaruhi gaya bekerja serta menjadi sebuah perilaku atau norma dalam bekerja, bersama sejalan dengan pemikiran (Robbins & Judge, n.d.) Budaya Organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan serta menurut, Umi,dkk (2015;03) norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

Implikasi Praktis

Dengan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yang didukung oleh hasil analisis data, bahwa didapat Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP2MI NTB melainkan, Budaya Organisasi mempunyai peran serta berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi terkait dalam mengetahui faktor-faktor yang mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada pegawai BP2MI NTB agar kedepannya kemampuan kepala Badan dalam menciptakan budaya berorganisasi perlu ditingkatkan dan dimonitoring melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, diskusi dan sebagainya, serta kedepannya Kantor BP2MI NTB dapat meningkatkan dan menciptakan rasa Disiplin dalam bekerja secara kondusif bagi para pegawai sehingga Disiplin dan Budaya Organisasi akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, A., & Sesilya, D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 101–110.
- Asbari, M., Novitasari, D., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Mempertahankan kinerja karyawan di masa pandemi covid-19: studi kasus pada industri ritel. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(3), 183–203.
- Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (2020). *Profil Visi-Misi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)*. <https://bp2mi.go.id/profil-visimisi>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Doni, R., Syahrizal, & Nursal, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor XYZ. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 2(3), 45–53.
- Ernawati. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(1), 33–40.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Rajawali Press. https://books.google.co.id/books?id=_MzZzwEACAAJ
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alfabeta, Ed.).
- Mathis, R. L. J. H. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jimmy Sadeli dan Bayu, Ed.). Slemba Empat.

- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Bogor: In Media*.
- Munandar, A. S., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 2(2), 112–121.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (n.d.). *Organizational Behavior* (Edisi ke-16). Pearson.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1–16.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Sari, D. P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(1), 50–59.
- Stoner S., J. A. F. , E. F. and G. Daniel. (2012). *Management*. Prentice Hall Inc.
- Suharto, & Nusantoro, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 23–32.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga). PT Raja Grafindo Persada.