

Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta

Aldi Martua Hasibuan¹, Dwiarko Nugrohoseno²
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
[*Aldi.martua@upnvj.ac.id](mailto:Aldi.martua@upnvj.ac.id)

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 23 Maret 2022

Disetujui : 28 Maret 2022

Dipublikasi : 1 April 2022

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on the work discipline of Ministry Of Law And Human Rights employees at the Class II A Jakarta Women's Correctional Institution. This research is quantitative research. The sample used in this study amounted to 50 people. The sampling technique that will be used in this study is probability sampling using simple random sampling. Hypothesis testing carried out in this study is the Coefficient of Determination Test (R²), t-test and F-test using a significance level of 5% (0.05). The results of the test obtained (1) there is a positive and significant influence between organizational culture on employee work discipline, (2) there is a positive and significant influence between work motivation on employee work discipline, (3) and simultaneously there is a positive and significant influence between organizational culture and work motivation on employee work discipline

Keywords: *organizational culture; work motivation; work discipline*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih kini perusahaan sangat selektif dalam merekrut berbagai sumber daya yang memiliki kompeten, sehingga dapat bersaing dengan berbagai sumber daya manusia yang ada, tidak hanya itu Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mampu merealisasikan berbagai macam kegiatan yang membuat mereka dapat dipertahankan perusahaan atas capaian yang diraih. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses pembuatan sebuah rencana, penyediaan, peningkatan, penerapan sdm untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan dan adanya pemeliharaan Dr. Edy Soetrisno (2019). Kini SDM dijadikan sebagai faktor pusat yang terdapat di dalam sebuah organisasi bagaimanapun karakter dan tujuannya, karna organisasi dibuat dari adanya visi dan misi serta tujuan manusia yang akan dicapai sehingga dalam mencapai tujuan tersebut akan dikelola dan diatur oleh manusia yang memiliki kompeten yang berbeda.

Dalam sebuah organisasi membutuhkan peran sumber daya manusia yang semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan. Munculnya berbagai keahlian baru tentu akan membuat seorang individu memiliki kapasitas yang berbeda dengan yang lainnya, perusahaan akan merekrut berbagai karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki berbagai kapasitas, skill dan kemampuan lebih, berbciera tentang kualitas manajemen sumber daya manusia tentunya tidak terlepas dari disiplin kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, norma – norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi yang telah ditetapkan.

Semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik kinerjanya namun jika disiplin kerja dari seorang pegawai buruk maka kinerjanya akan menurun, sifat kedisiplinan yang baik maka akan menumbuhkan tanggung jawab dari berbagai tugas yang akan diemban yang telah diberikan tingkat kedisiplinan pegawai dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi dan motivasi kerja, sehinga budaya organisasi yang kuat akan mendukung berbagai tujuan yang akan dicapai dalam sebuah perusahaan, Budaya organisasi tentunya akan selalu berkaitan dengan disiplin kerja, apabila dalam pengelolaan budaya secara baik maka akan menghasilkan disiplin semakin baik dan terarah karena dengan budaya membantu kedisiplinan pegawai dalam proses pencapaian suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan baik bersifat individu maupun berkelompok

Sebuah budaya organisasi tentunya memberikan dampak terhadap kedisiplinan pegawai karena dengan sendirinya seorang karyawan akan mempelajari berbagai budaya yang terdapat pada sebuah organisasi sehingga tata cara berperilaku dalam berbagai perbuatan seseorang akan bisa berubah baik dia secara lambat maupun cepat karena budaya akan mempengaruhinya, selanjutnya yaitu motivasi kerja sehingga motivasi kerja akan mendesak seseorang untuk bersikap atau berperilaku meskipun tidak dapat di ukur secara langsung. Motivasi kerja sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dengan adanya motivasi ini seseorang akan selalu termotivasi untuk berperilaku dan menghindari kata malas, bukan hanya atasan tapi diri sendiri juga harus menjadi motivator bagi diri sendiri untuk selalu mengerjakan tugas secara kreatif, inovatif yang terpenting adalah sesuai peraturan yang diberlakukandan memberikan dampak yang positif bagi organisasi.

Berdasarkan data kehadiran pegawai selama lima bulan (april-september), kedisiplinan pegawai dapat terlihat berdasarka dua sudut pandang yang dimana dari sisi kehadiran pegawai, dan dapat dilihat juga dari waktu yang menunjukkan bagaimana tingkat keterlambatan pegawai. Dari sisi kehadiran berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa 5 bulan terakhir ini menunjukkan rata – rata frekuensi kehadiran maka dapat dikatakan kehadiran kurang. Oleh karna itu hal ini dapat dilihat dari data karena tingkat persentase kehadiran selama 5 bulan terakhir mengalami naik turun. Kedisiplinan yang dikelola dengan baik akan menumbuhkan sikap kepatuhan terhadap peraturan yang telah dibuat, keberhasilan dari suatu organisasi dapat dilihat dari salah satu faktor persentase kehadiran para pegawai, budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan karena seseorang akan dengan sendirinya mempelajari berbagai ketentuan yang berlaku yang dapat mempengaruhi perilaku para pegawai.

Selanjutnya berdasarkan dari data yang telah diperoleh dilihat dari tingkat pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan masih banyak terjadinya pelanggaran dan cenderung semakin

meningkat setiap bulannya, banyaknya pegawai yang pada setiap bulannya datang terlambat ke kantor merupakan sebuah permasalahan yang cukup signifikan jumlah persentase keterlambatan karyawan setiap bulannya mengalami naik turun yang tingkat jumlah keterlambatan masih dikatakan kurang baik jika pegawai yang datang melewati batas jam masuk yang telah ditentukan maka pegawai tersebut dikatakan terlambat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uloli, Akbar, and Kadir (2019) pada jurnal internasional, penelitian ini bertujuan untuk meneliti para pegawai sekretariat jenderal dewan pertahanan negara sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga dengan ini para pegawai harus diberikan berbagai dorongan untuk keinginan selalu hadir dengan tepat waktu ditempat kerja.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, Utari, and W (2020) menyatakan bawah dalam penelitian yang di lakukan dapat ditarik kesimpulan dimana budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan artinya budaya organisasi berpengaruh secara negatif selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018) dimana penelitian ini bersifat sebagai penelitian penjelasan (explanatory research) dari hasil penelitian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bawah tidak terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja atau bisa dikatakan pengaruhnya negatif.

LITERATUR REVIEW

Landasan Teori

Manajemen SDM

Menurut pendapat *Gary Dessler* dalam *Yulistiyono et al. (2021)* manajemen sumber daya manusia dijadikan atau diartikan sebuah latihan dan kebijakan dalam memenuhi sebuah kebutuhan para karyawan dalam kata lain yaitu aspek yang terdapat didalamnya sumber daya manusia dimana hal tersebut yaitu pelatihan karyawan, penilaian prestasi karyawan, evaluasi pekerjaan, pengadaan karyawan, kompensasi, posisi manajemen, proses rekrutmen dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Selanjutnya *Larasati (2018)* sebuah pemberian balas jasa terhadap pegawai yang telah melakukan pekerjaannya, pengembangan untuk pegawai, melakukan proses penilaian, adanya pengelolaan terhadap organisasi dan pendayagunaan terhadap pegawai. Sedangkan menurut *Menurut Yulistiyono et al. (2021)* berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perangkat dikatakan penting sehingga tidak dapat dilepaskan atau ditinggalkan dalam suatu perusahaan terlebihnya organisasi

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM merupakan sebuah rangkaian yang terdiri dari atas perencanaan, pelatihan, penilaian, pengembangan, evaluasi, pemberian upah baik bersifat fisik atau non fisik, penyatuan keinginan perusahaan dan keinginan pegawai dan pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan

Disiplin Kerja

Menurut *Hasibuan (2017)* kedisiplinan atau disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi. Sedangkan menurut *Menurut Muliando (2020)* disiplin kerja merupakan sebuah

pemberlakukan terhadap berbagai seperangkat peraturan dan tata tertib dalam melakukan pekerjaan dimana dalam melakukan pekerjaan tersebut menanamkan adanya norma yang berlaku dan berbagai etika dalam melakukan pekerjaan Ajabar (2020). Selanjutnya menurut Menurut Sugiyono (2016) berbicara mengenai disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia maka disiplin kerja merupakan sebuah kerangka sikap atau konsep seseorang dalam berperilaku dan terdapatnya karakter seseorang dalam berperilaku yang dimana akan menunjukkan berbagai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, kesetiaan dan ketertiban dalam menaati semua peraturan.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah proses pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan dan penanganan diri, dan adanya penanganan terhadap karakter baik dia berdasarkan keteraturan dan tingkat efisiensi, dan sebagai pembelajaran yang bertujuan untuk melakukan perbaikan terhadap perilaku yang menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi adalah intensitas sosial yang tidak berwujud, dimana dapat memberikan berbagai dampak perilaku di dalam sebuah organisasi dalam menjalankan semua kegiatan kerja, oleh karena itu para semua anggota secara tidak sadar seseorang akan mempelajari berbagai budaya organisasi yang berlaku didalam organisasi. Sedangkan menurut Menurut Anon (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan sistem yang memiliki nilai (value), adanya keyakinan dan berbagai asumsi dan kebiasaan atau yang disebut sebagai aturan yang dijadikan sebagai pedoman untuk berperilaku sejak lama. Menurut Reza, Yuliniar, and Simarmata (2020) adalah kumpulan atas harapan dan keinginan yang harus dicapai yang bersifat bersama dan mendapat pengakuan secara nyata atau secara faktual dan adanya pengakuan diterima yang bersifat implisit dalam kelompok atau individu dan menentukan bagaimana di dalam pengelolaan kelompok tersebut dapat merasakan berbagai nilai yang berlaku

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah akan mempengaruhi seseorang dalam organisasi di perusahaan baik dia cara bertingkah laku, bekerja sama tim, dan bagaimana seseorang dapat menggambarkan pekerjaannya, dan bagaimana cara seseorang memandang masa depannya yang ditentukan oleh nilai , norma dan kepercayaan dengan berbagai wawasan yang luas, budaya organisasi diciptakan oleh perusahaan untuk semua karyawan dan menyetujui berbagai budaya organisasi yang berlaku, setiap organisasi pasti memiliki perbedaan budaya organisasi yang dianut akan tetapi tujuan dari budaya organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara and AA (2014) Motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam menggerakkan para pegawai untuk senantiasa dapat membantu dan memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Sedangkan menurut Ferdinatus (2020) Motivasi kerja seorang pekerja atau anggota akan selalu mengalami pasang surut tinggi rendahnya dalam menghadapi berbagai tantangan dan pekerjaan, sehingga dari pasang surutnya motivasi kerja akan membuat kinerja karyawan dapat berpengaruh dan

menimbulkan berbagai efek terhadap organisasi sehingga lebih terarah. Selanjutnya S, Masrunik, and Rizal (2020) motivasi kerja adalah penjumlahan atas intensitas, keinginan dan kesungguhan seseorang dalam memberikan usaha terbaiknya dalam mencapai apa yang telah dicita – citakan maupun keinginan yang harus diraih.

Berdasarkan pengertian oleh beberapa ahli mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan, dukungan terhadap anggota organisasi atau karyawan agar memiliki semangat dan antusias dalam melakukan dan menjalankan pekerjaan untuk mencapai batas yang maksimum, karena dengan adanya motivasi kerja para karyawan akan lebih bersinergi dalam melakukan pekerjaan karena dengan ini akan membuat seseorang lebih baik lagi kedepannya dan bisa melakukan pekerjaan dengan penuh semangat karena dapat mempengaruhi hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan Uoli et al. (2019) pada jurnal internasional yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council*. Budaya organisasi dan motivasi kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Rahmah and Fatmah (2019) pada jurnal internasional yang berjudul *Impact Organizational Culture and Intrapreneurship Employees on Work Discipline Employees in Brangkal Offset*. Budaya organisasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan selanjutnya Harga et al. (2021) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. budaya organisasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

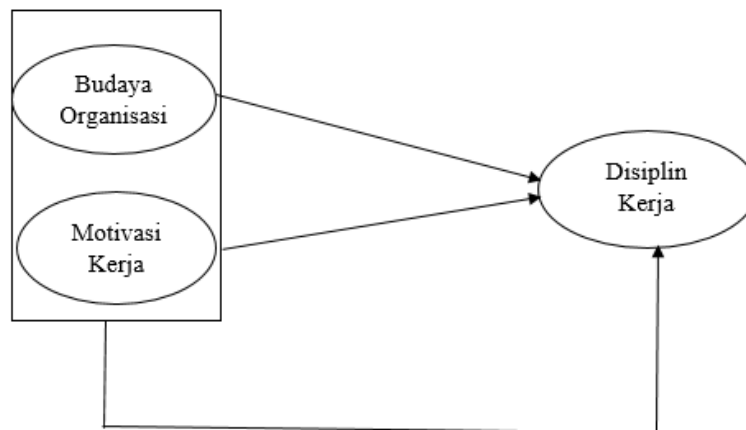
Penelitian yang dilakukan Rahmi, Achmad, and Adhimursandi (2020) pada jurnal internasional yang berjudul *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Gilang, Taohid, and Student (2021) pada jurnal internasional yang berjudul *Does Work Discipline Affected By The Working Environment And Work Motivation*. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Saputra (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja para pegawai. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan Rahayu (2021) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputi Pengembangan Pemuda. Positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Sedangkan penelitian yang di lakukan Harga et al. (2021) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, bahwa budaya organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja selanjutnya Hidayah et al. (2020) pada penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro, bahwa budaya organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan Hasanah (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Treepark Hotel Banjarmasin (studi kasus pada intro bistoro), bahwa motivasi kerja negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Model Penelitian

Berikut merupakan gambar model penelitian yang terdapat dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian Empiris

Hipotesis

1. H1: Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai
2. H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai
3. H3: Diduga Budaya organisasi dan Motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai

METODE

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi yang akan diambil peneliti adalah Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Jakarta yang jumlah populasinya sebanyak 97 pegawai. Dalam perhitungan sampel yang akan digunakan maka peneliti menggunakan pendekatan rumus *Slovin* dengan cara *simple random sampling* maka sampel yang digunakan sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji inferensial dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial), uji F (simultan), dan *R Square* dengan menggunakan bantuan alat uji *Partial Least Square (SmartPLS 3.0)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan Lembaga pemasarakatan perempuan kelas IIA Jakarta, merupakan salah satu unit pelaksana teknis pemasarakatan yang terdapat di daerah Kota Jakarta adapun fungsinya sebagai lembaga pemasarakatan. Lembaga pemasarakatan perempuan kelas IIA Jakarta memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pemasarakatan narapidana atau anak didik, pembinaan dan bimbingan sosial. Lembaga pemasarakatan perempuan kelas IIA Jakarta

memiliki pegawai sebanyak 97 orang. . Penelitian ini pada objek ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), terhadap disiplin kerja (Y).

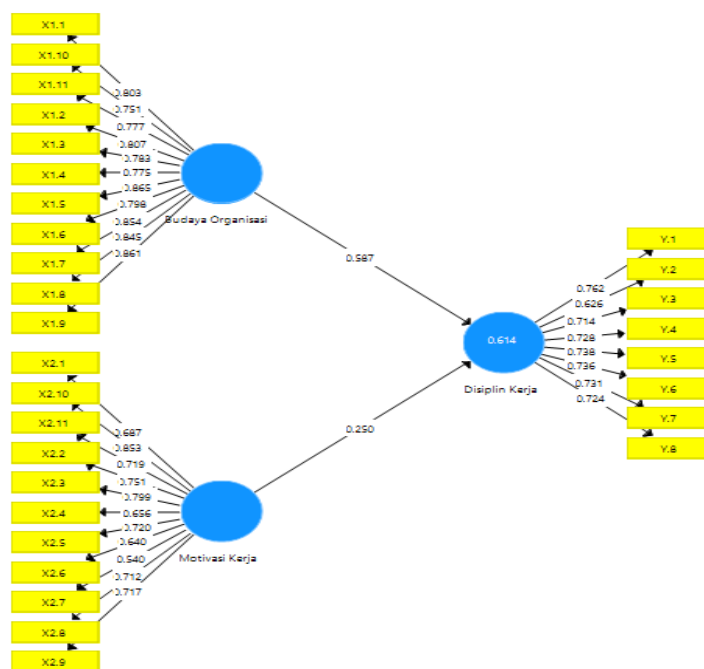
Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan oleh penulis sebanyak 50 responden yang terdiri dari berbagai karakteristik dimana karakteristik tersebut dibagi kedalam dua bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan usia responden, dari data yang di peroleh berdasarkan jenis kelamin tingkat persentasi menunjukkan bahwa sebanyak 72% perempuan dan sebanyak 28% berjenis kelamin laki – laki, sedangkan berdasarkan usia diperoleh tingkat persentasi di dominasi oleh usia anantara 21 – 29 tahun sebanyak 72% sedangkan umur 30 – 39 tahun sebanyak 22% untuk usia >40 tahun sebanyak 6%.

Hasil Uji dan Analisis

Outer Model

Tahapan pertama yang dilakukan adalah melihat nilai loading faktor, pada hasil pengujian validitas dalam pengukuran jalur awal menggunakan bentuk diagram dalam bentuk jalur awal. Diagram ini memiliki tujuan untuk melakukan pengujian apakah suda memenuhi kriteria yang diinginkan sesuai dengan nilai minimal dari *convergent validity* yang berupa loading factor dari berbagai pernyataan – pernyataan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dalam pengujian ini indikator akan dikatakan valid jika nilai korelasi dari setiap instrumen tidak di bawah 0,5 melainkan diatas 0,7, namun pada penelitian ini tahap pengembangan sehingga skala outer loading akan dapat diterima jika memiliki nilai korelasi dari 0,5 dan nilai korelasi 0,6 pada loading faktor berikut diagram jalur yang dibuat pada SmartPLS 3 di bawah ini



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2021

Gambar 1. Outer Model

Validitas Konvergen

Tabel 1. Hasil output loading factor Dengan SmartPLS 3

	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
DK1	0.762		
DK2	0.626		
DK3	0.714		
DK4	0.728		
DK5	0.738		
DK6	0.736		
DK7	0.731		
DK8	0.724		
BO1		0.803	
BO2		0.807	
BO3		0.783	
BO4		0.775	
BO5		0.865	
BO6		0.798	
BO7		0.854	
BO8		0.845	
BO9		0.861	
BO10		0.751	
BO11		0.777	
MK1			0.687
MK2			0.751
MK3			0.799
MK4			0.656
MK5			0.720
MK6			0.640
MK7			0.540
MK8			0.712
MK9			0.717
MK10			0.853
MK11			0.719

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3* 2021

Berdasarkan data tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa untuk semua nilai loading faktor dari semua instrumen – instrumen variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki nilai di korelasi diatas 0,5. Berdasarkan dari keterangan tersebut, dapat dinyatakan bahwa dari setiap instrumen dikatakan valid karena setiap korelasi memiliki nilai di atas 0,5. Sehingga data tersebut dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tahap berikutnya dalam melakukan pengujian convergent validity dapat dilihat dari nilai average variance extracted (AVE). Dalam melakukan pengujian AVE terdapat sebuah standar kriteria yang harus dipenuhi, dimana untuk korelasi nilai AVE tidak boleh dibawah 0,5 melainkan harus lebih tinggi dari 0,5.

Tabel 2.. Hasil output average variance extracted (AVE)

	AVE
Disiplin Kerja	0.519
Budaya Organisasi	0.659
Motivasi Kerja	0.508

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3 2021*

Validitas Diskriminan

Dari hasil output uji statistik *Smart Partial Least Square (PLS)*, maka diperoleh hasil nilai *Fornell-Larcker Criterium* dari berbagai instrumen – instrumen pernyataan terhadap indikator variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu nilai – nilai tersebut sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output Fornell-Lacker Criterium

	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Budaya Organisasi	0.812		
Motivasi Kerja	0.707	0.713	
Disiplin Kerja	0.763	0.665	0.721

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3 2021*

Berdasarkan data tabel 3 maka dapat dilihat bahwa *Fornell-Lacker Criterium* yang menunjukkan nilai dari *discriminant validity* memiliki korelasi nilai diatas 0,5 terhadap nilai masing – masing variabelnya.

Reliabilitas

Dari hasil output uji statistik *Smart Partial Least Square (PLS)*, maka diperoleh nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari berbagai masing – masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0.955
Motivasi Kerja	0.918
Disiplin Kerja	0.896

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3 2021*

Berdasarkan tabel data 4 dapat dilihat nilai *Composite Reliability* dari variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja, dari data dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,6 sehingga semua variabel dikatakan telah memenuhi kriteria

Selanjutnya, untuk memperkuat uji reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*, dimana hasil output masing – masing variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0.948
Motivasi Kerja	0.903
Disiplin Kerja	0.868

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3 2021*

Variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja akan dikatakan valid apabila memiliki korelasi nilai diatas 0,6.

R-Square

Tabel 6. Hasil Output Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.614	0.598

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3 2021*

Berdasarkan data tabel 18 dapat dilihat bahwa hasil uji output R Square memiliki nilai sebesar 0.614, sehingga nilai koefisien determinasi tersebut memiliki arti bawah variabel terkait atau yang disebut independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 61,4% mempengaruhi variabel dependen atau variabel disiplin kerja.

Uji Hipotesis

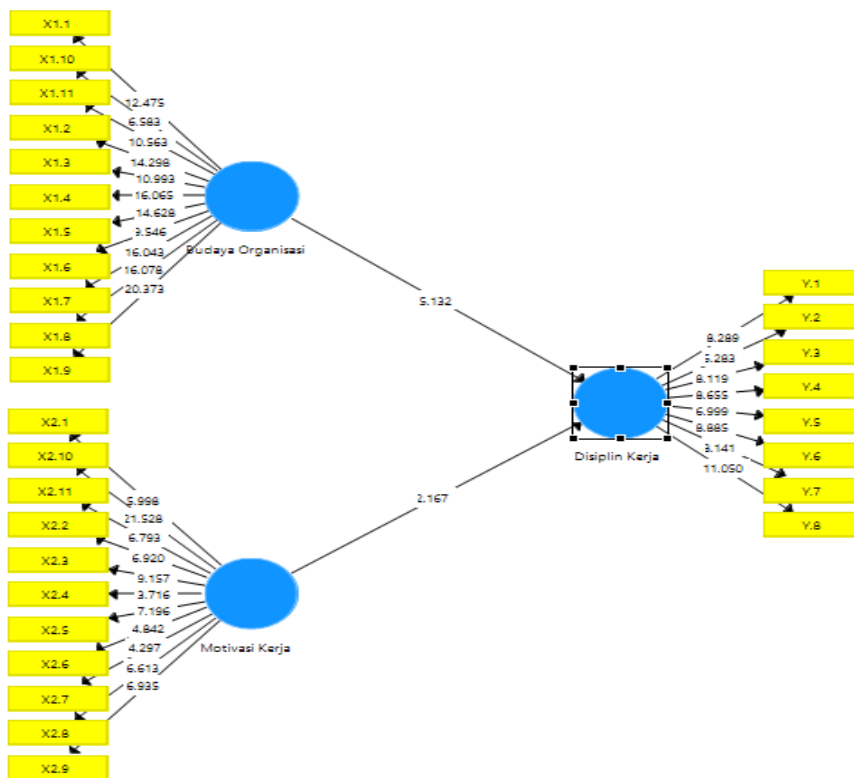
Uji hipotesis dilakukan untuk mendapatkan tanggapan sebagai pemecahan masalah atas keputusan yang dijadikan dasar dan acuan penelitian lebih lanjut anggapan ini bisa dikatakan benar akan tetapi perlu dilakukannya pengujian. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan Bootstrapping pada software *Smart Partial Least Square (PLS)*. Bootstrapping digunakan untuk menunjukkan dan memperoleh data seberapa besar variabel independen berpengaruh secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Bootstrapping

	Original Sample	T Statistics	P Values
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0.587	5.132	0.000
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.250	2.167	0.031

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS 3 2021*

Berdasarkan data tabel 19 di atas dalam uji bootstrapping maka dapat digambarkan model sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3, 2021

Gambar 2. Model Hasil Uji Bootstrapping

Uji T – Statistik (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan maka dapat dilihat berdasarkan dari jumlah nilai t hitung pada suatu variabel, oleh karena itu jumlah dari nilai t hitung harus lebih besar dari pada nilai t tabel serta bernilai lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$, setelah melakukan perhitungan maka diperoleh nilai t tabel adalah 2,01174, nilai t tabel tersebut didapatkan dari perhitungan $df = 50 - 3 = 47$, yang selanjutnya dihubungkan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05

Dari tabel tabel 3 maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi lebih besar daripada nilai t tabel yaitu, $t \text{ hitung } 5,132 > t \text{ tabel } 2,01174$ sedangkan nilai dari p values sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari pada t tabel (0,05). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya dari tabel diatas maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $2,167 > 2,01174$, sedangkan nilai dari p values sebesar 0,031 yang berarti lebih kecil dari pada t tabel (0,05). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan untuk melihat dan menunjukkan pengaruh dari seluruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat), Dalam menentukan nilai f tabel menggunakan rumus $k; n - k$ dengan perhitungan $3; 50 - 3 =$ maka hasilnya $3 ; 47$ yang berarti bahwa df pembilang bernilai 7 dan df penyebut bernilai 47. Oleh karena itu maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2,807. Dalam penelitian ini untuk menghitung nilai f hitung dilakukan secara manual dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F &= \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n-k-1)} \\ &= \frac{0,614^2/2}{(1 - 0,614^2)/(50-2-1)} \\ &= \frac{0,18849}{0,01726} = 10,92 \end{aligned}$$

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja maka diperoleh hasil pengujian dari hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai didukung dari berbagai data yang telah di peroleh, berdasarkan data t statics yaitu t hitung $5,132 > t$ tabel $2,01174$ dan untuk nilai p valuesnya adalah $0,000$ ini berarti bahwa p values lebih kecil dari pada taraf signifikansi sebesar 5% atau $0,05$ Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, semakin baik dan positifnya sebuah budaya organisasi yang ada maka semakin meningkat kedisiplinan pegawai oleh karena itu jika komunikasi antara pegawai berjalan lancar dan baik dalam sebuah budaya organisasi maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. oleh karena itu jika komunikasi antara pegawai berjalan lancar dan baik dalam sebuah budaya organisasi maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka proses penerapan nilai dan norma yang telah tertanam dalam organisasi akan memberikan berbagai efek yang positif

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja maka diperoleh hasil pengujian dari hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai didukung dari berbagai data yang telah di peroleh, berdasarkan data t statics yaitu t hitung, t hitung $2,167 > t$ tabel $2,01174$ dan untuk nilai p value nya adalah $0,031$ ini berarti bahwa p values lebih kecil dari pada taraf signifikansi sebesar 5% atau $0,05$. Artinya motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja, semakin besar dorongan yang diberikan oleh pemimpin dan orang sekitar maka semakin besar motivasi kerja tertanam dalam diri pegawai sehingga ini akan berdampak positif terhadap disiplin kerja pegawai, Oleh karena itu memberikan dorongan, dukungan serta motivasi kepada pegawai maka mereka akan merasa dipedulikan sehingga berbagai aturan dan nilai yang berlaku didalam sebuah lembaga akan selalu di patuhi dan di taati tanpa melanggar peraturan tersebut sehingga disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan yang lebih positif kedepannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Secara Bersama – Sama Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari pengujian yang telah dilakukan terhadap variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja maka diperoleh hasil pengujian dari hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai didukung dari berbagai data yang telah di peroleh, berdasarkan data uji t yaitu t hitung, f hitung hitung $10,92 > f$ tabel $2,807$, dari nilai tersebut maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau secara bersama – sama memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Uloli et al. 2019) pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga semakin baik pengelolaan budaya organisasi dan motivasi kerja maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti di antaranya sebagai berikut:

ini sebagai berikut:

1. Pandemi *covid-19* merupakan salah satu faktor yang menghambat peneliti untuk mengunjungi perpustakaan untuk mencari berbagai referensi buku – buku yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti. Peneliti juga mengalami kesulitan dalam mengakses *e-book* karena terdapatnya ketentuan ketetapan untuk masuk ke akses tersebut seperti harus menggunakan kode atau *password*
2. Untuk referensi jurnal terbaru dalam skala jurnal internasional mengenai disiplin kerja masih sedikit.
3. Dalam proses pengambilan data, peneliti tidak bisa bertatap muka secara langsung dengan para responden karena adanya pembatasan pengunjung untuk bisa masuk ke lembaga akibat pandemic covid-19, sehingga peneliti tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dan uji hipotesis variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. Kedua berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. Ketiga berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta.

Berdasarkan dari hasil dan analisis yang telah dilakukan dan juga manfaat dari penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang bisa disampaikan adalah Memperhatikan budaya yang berlaku dilingkungan sekitar dan menjalankan prinsip PASTI sebagai acuan budaya organisasi lingkungan sekitar dan lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian tugas terhadap pegawai. Terkait dengan pemberian motivasi kerja terhadap pegawai, pemimpin harus lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian motivasi kerja terhadap para pegawai. Untuk penelitian yang memiliki judul serupa selanjutnya diharapkan agar tidak hanya berpatokan terhadap kedua variabel yang sama.

REFERENSI

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Anon. 2021. "Mutia Wulandari Agussalim Delvianti." 3:225.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kera Meniti Suara Hati Monolak Perilaku Korupsi*. edited by T. Yulianti. Yogyakarta: Deepublish.
- Gilang, Muhammad, Rizky Taohid, and Postgraduate Student. 2021. "DOES WORK DISCIPLINE AFFECTED BY THE WORKING ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION." doi: 10.31520/2616.
- Harga, Terhadap, Tri Wahyuni, Arista Natia, and Anindita Imam. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." 1(1):22–28.
- Hasanah, Nurul. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 4(1):69–76. doi: 10.35972/jieb.v4i1.190.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, Nur, Woro Utari, and Nugroho Wardi W. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PKP Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(11):1651–63.
- Larasati, Sri. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Aksara TIMUR.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and AA. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulianto, S. 2020. *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Elex Media Komputindo.
- Rahayu, & Henny Delisda Nasution. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Deputy Bidang Pengembangan Pemuda Di Kementerian Pemuda Dan Olahraga." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(1):1–8.
- Rahmah, Mirhamida, and Dinda Fatmah. 2019. "Impact Organizational Culture and

- Intrapreneurship Employee of the Impact on Work Discipline of Employees in Brangkal Offset.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10(1):1–8. doi: 10.17509/jimb.v10i1.14080.
- Rahmi, Agustina, Gusti Noorlitaria Achmad, and Doddy Adhimursandi. 2020. “The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City.” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* 9(3):8–14.
- Reza, M. Kevyn, Yuliniar, and Pandapotan Simarmata. 2020. “Prosiding Biema.” *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar* 1(1):1059–76.
- S, B., E. Masrunik, and M. Rizal. 2020. *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Saputra, Trio. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru.” *Jurnal Benefita* 4(2):316. doi: 10.22216/jbe.v4i2.1548.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Uloli, Afanti Side, Maruf Akbar, and Kadir Kadir. 2019. “The Influence of Organizational Culture, and Work Motivation on Work Discipline Employees in Secretariat General of the National Resillience Council.” *Journal of International Conference Proceedings* 2(3):1–4. doi: 10.32535/jicp.v2i3.636.
- Yulistiyono, A., E. Kurniawati, D. Kustiawan, D. H. Sari, L. Marlina, H. Hikmah, E. Saefullah, A. S. Wiyono, A. R. Putra, S. Purba, and others. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.