

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “AKHLAK” DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PENGATUR PERJALANAN KERETA API (PPKA) DI DAERAH OPERASI 2 BANDUNG WILAYAH 2. C TASIKMALAYA

Nikotiyanto Dwi Cahyono<sup>1</sup>, Eri Sandra<sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Magister Manajemen, STIE Latifah Mubarakiyah, Tasikmalaya,

\*email Korespondensi: [nikotiyanto@gmail.com](mailto:nikotiyanto@gmail.com)

### Abstract

Almost every day employees are surrounded by organizational culture which influences the formation of attitudes towards the surrounding environment which will affect employees' performance at the company. This present study aims to determine the influence of Organizational Culture “Akhlahk on employees' performance of Train dispatchers at 2.C Operation Bandung Area, Tasikmalaya Region. To determine the influence of organizational culture “Akhlahk”, and work discipline on employees' performance quantitative approach with a descriptive method was used. To collect the data, a questionnaire and observation were adopted. The sample of this present study was 45 employees with a random sampling technique. The analysis data used a validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient determination, and hypothesis test. The hypothesis results of Organizational Culture “Akhlahk” obtained a value of t-count 6,768 > t-table 2,018 with sig 0,000 < 0,005 that partially has a positive and significant influence on employee performance. The hypothesis result of Work Discipline has obtained a value of t-count 3,511 > t-table 2,018 with sig 0,001 < 0,05 that partially has a positive and significant influence on employee performance. The hypothesis results of Organizational Culture “Akhlahk” and Work Discipline were obtained with a value of F-count 51,105 > F-table 3,219 with sig 0,000 < 0,05 that indicate simultaneously have a positive and significant influence on the employee performance. The determination influence of Organizational Culture “Akhlahk” and Work Discipline was 70,9% while the remaining 29,1% was influenced by other variables which were not examined by the author in this present study.

**Keywords:** Organizational Culture “Akhlahk”, Work Discipline, Employees' Performance

### Abstrak

Hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang mempengaruhi pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi “Akhlahk terhadap kinerja pegawai Operator Kereta Api di Area Operasi 2.C di Bandung, Wilayah Tasikmalaya. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi “Akhlahk”, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dan observasi digunakan. Sampel penelitian ini berjumlah 45 karyawan dengan teknik random sampling. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil hipotesis Budaya Organisasi “Akhlahk” diperoleh nilai thitung 6,768 > ttabel 2,018 dengan sig 0,000 < 0,005 yang secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis

Disiplin Kerja diperoleh nilai thitung  $3,511 > t_{tabel} 2,018$  dengan  $sig 0,001 < 0,05$  yang menunjukkan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis Budaya Organisasi “Akhlak” dan Disiplin Kerja diperoleh dengan nilai Fhitung  $51,105 > F_{tabel} 3,219$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$  yang menunjukkan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh determinasi Budaya Organisasi “Akhlak” dan Disiplin Kerja sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi “Akhlak”, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat kinerja tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh organisasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja yang baik pula dari para karyawannya (Sari dan Kasmirudin, 2017). Budaya Organisasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menjadipenentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan (Sedarmayanti, 2018).

Budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dalam melaksanakan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Safaah dan Suparwati, 2020). Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2015).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya karakterbudaya yang kuat sehingga mampu memberikan atmosfer yang kondusif dan memungkinkan bagi organisasi beroperasi secara lebih efektif dan efisien (Siswono, 2013). Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan nilai - nilai atau norma di dalam organisasi, karena nilai - nilai tersebut mampu menciptakan kinerja (Triwahyuni et al., 2014). Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai – nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan) (Sutrisno, 2010).

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal selain budaya organisasi dibutuhkan juga disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nasir, 2021). Dengan kata lain efisiensi kinerja yang tinggi dapat tercapai jika disiplin kerja ditingkatkan. Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas - tugas yang diberikan (Utami dan Waluyo, 2017). Jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dan terciptanya budaya organisasi yang harmonis maka akan menciptakan kinerja yang tinggi, hal ini karena akan tumbuh rangsangan dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan kerja yang baik. Sehingga akan terwujud target pencapaian tujuan dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan (Siagian, 2018).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah menerapkan peraturan - peraturan bagi seluruh karyawan, tidak terkecuali Karyawan Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya dalam hal kedisiplinan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kinerja kerja karyawan (Rajagukguk, 2017). Kinerja kerja

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurlaila dalam Wangdra 2015).

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Masram dan Mu'ah, 2015). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Makadari itu kinerja harus diukur dan dinilai, apakah baik atau buruk. Dengan adanya penilaian kinerja berarti pegawai benar – benar mendapat perhatian dariatasan, selain itu akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini memungkinkan karyawan yang kinerjanya baik akan dipromosikan atau diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang kinerjanya buruk kemungkinan promosi akan di tinjau ulang bahkan bisa sampai demosi.

Beberapa penelitian sebelumnya seperti Widyaningsih dan Saragih (2021); Nasir, et.al. (2021); Idris (2018); dan Gusdianti (2021) telah menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Destyana et al (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Munawir et al (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mukminin (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan beberapa rumusan masalah diantaranya:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi “Akhlak” Terhadap Kinerja Karyawan Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. CTasikmalaya.
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi “Akhlak” dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya.

Dengan tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah pemahaman dari pengaruh budaya “Akhlak” yang saat ini menjadi trend-center pada badan usaha BUMN di Indonesia, lalu bagaimana disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Budaya Organisasi “Akhlak” dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya.

Menurut Wijayanti (2021) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivisme, eksperimental atau empiris.

Penelitian ini dilaksanakan di Daerah Operasi 2 Bandung wilayah 2.C Tasikmalaya yang dimulai dari stasiun Warung bandrek sampai dengan stasiun Banjar yang terdiri dari 14 Stasiun Operasi yang dibagi dalam beberapa kelas stasiun yakni 2 stasiun kelas besar, 2 stasiun kelas dua dan 11 stasiun kelas tiga.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa instrument yang digunakan, yaitu Observasi, Angket, dan Wawancara. Dalam angket nantinya akan digunakan model pernyataan tertutup. Metode kuesioner tertutup, merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Angket dibagikan kepada karyawan Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya yang berjumlah 45 orang. Sedangkan teknik wawancara menggunakan teknik wawancara mendalam.

Instrumen penelitian selanjutnya dianalisis dan diukur menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklist sebagai berikut:

Tabel 1  
Skala Likert

5	Sangat Tidak Pernah
4	Tidak Pernah
3	Kadang-kadang
2	Sering
1	Selalu

Dalam analisis data yang dilakukan, peneliti menggunakan beberapa teknik analisis seperti dibawah ini:

Setelah didapat hasil dari penyebaran kuesioner, maka harus dihitung ke dalam persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{f}{n} \times 100\%$$

X = Jumlah persentase jawaban

f = Jumlah jawaban atau frekuensi

n = Jumlah responden

Sumber: Sudjana (2015)

Untuk memudahkan penyelesaian penelitian ini peneliti menggunakan bantuan software SPSS versi 26.0 (Statistical Product and Service Solution). Selanjutnya dilakukan juga beberapa langkah analisis sebagai berikut:

#### 1. Uji NJI

Nilai jenjang interval adalah suatu interval untuk menentukan sangat baik, baik, kurang baik, buruk, atau sangat buruk dari suatu variabel. Interval dianalisis dengan menghitung rata - rata jawaban berdasarkan skoring dari setiap jawaban responden. Pada penelitian digunakan NJI dengan rumus sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

#### 2. Uji MSI

Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (Metode Successive Interval) dengan Microsoft Office Excel 2010 (Riduwan, 2013).

Scale =  $\frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas bawah}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov dengan rumus:

$$KS = |F_r - F_s|$$

Dimana:

KS = Kolmogorov-Smirnov

$f_r$  = Probabilitas kumulatif normal

$f_s$  = Probabilitas kumulatif empiris (1/data ke n)

Kriterianya yaitu jika Sig.(2-tailed) < 0.05 maka data tidak normal, sebaliknya jika Sig.(2-tailed) > 0.05 maka data normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent (explanatory) terhadap suatu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linear antara variabel dependen dengan masing – masing prediktornya (Janie, 2012). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Nilai yang diprediksi (Kinerja)

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variable X<sub>1</sub> (Budaya Organisasi)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variable X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok Data Observasi (Sugiarto, 2006). Dengan rumus :

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

Ket :

R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi



$r^2$  : Koefisien korelasi

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$r^2$  = nilai koefisien korelasi Sumber: Sugiyono (2017)

Dimana kesimpulannya adalah dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung}$  positif, maka  $t_{tabel}$  dibandingkan  $t_{hitung}$  dengan kriteria:  $T_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa Uji F untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berdampak terhadap variabel terkait (Y).

c. Rumusan Hipotesis

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi “akhlak”, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara budaya organisasi “akhlak”, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wilayah 2. C Tasikmalaya adalah salah satu wilayah operasi yang ada di Daerah Operasi 2 Bandung dari tiga wilayah operasi yang ada di Daerah Operasi 2 Bandung, terletak di Jawa Barat dengan batas teritorial wilayah 2. A Bandung antara stasiun Warungbandrek (Kab. Garut) Banjar di kota Banjar Jawa Barat. Wilayah 2. C Tasikmalaya 14 stasiun operasi yang diklasifikasikan atas beberapa kelas stasiun yaitu stasiun kelas besar, stasiun kelas 2 dan stasiun kelas 3, penetapan kelas tersebut disesuaikan dengan potensi dari masing - masing stasiun, adapun perincian jumlah stasiun berdasarkan kelas yang dimiliki oleh wilayah 2. C Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Jumlah kelas Stasiun di Wilayah 2. C Tasikmalaya

Kelas Stasiun	Jumlah
Stasiun kelas Besar	2 Stasiun
Stasiun kelas 2	2 Stasiun
Stasiun kelas 3	10 Stasiun
Total	14 Stasiun

Sumber: Pusdalopka 2 Bandung

Selanjutnya, untuk mengetahui validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan uji validitas. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan software SPSS v24, didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total Correction</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Budaya Organisasi “AKHLAK” (X1)</b>			
X1.1	0,799	0,2876	Valid
X1.2	0,829	0,2876	Valid
X1.3	0,722	0,2876	Valid
X1.4	0,845	0,2876	Valid
X1.5	0,752	0,2876	Valid
X1.6	0,425	0,2876	Valid
X1.7	0,602	0,2876	Valid
X1.8	0,875	0,2876	Valid
X1.9	0,448	0,2876	Valid
X1.10	0,731	0,2876	Valid
X1.11	0,646	0,2876	Valid
X1.12	0,523	0,2876	Valid
X1.13	0,612	0,2876	Valid
X1.14	0,452	0,2876	Valid
X1.15	0,845	0,2876	Valid
X1.16	0,657	0,2876	Valid
X1.17	0,499	0,2876	Valid
X1.18	0,365	0,2876	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,520	0,2876	Valid
X2.2	0,696	0,2876	Valid
X2.3	0,716	0,2876	Valid
X2.4	0,793	0,2876	Valid
X2.5	0,568	0,2876	Valid
X2.6	0,561	0,2876	Valid
X2.7	0,748	0,2876	Valid
X2.8	0,590	0,2876	Valid
X2.9	0,607	0,2876	Valid
X2.10	0,554	0,2876	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>			
Y.1	0,755	0,2876	Valid
Y.2	0,578	0,2876	Valid
Y.3	0,722	0,2876	Valid
Y.4	0,807	0,2876	Valid
Y.5	0,842	0,2876	Valid
Y.6	0,797	0,2876	Valid
Y.7	0,820	0,2876	Valid
Y.8	0,600	0,2876	Valid
Y.9	0,710	0,2876	Valid
Y.10	0,617	0,2876	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dianggap sudah valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,2876. Hasil pengujian dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini. Sedangkan untuk uji reliabilitas didapat nilai sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
X1	0,919	18	Reliabel
X2	0,827	10	Reliabel
Y	0,899	10	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner terlihat bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih dari 0,60 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

Uji normalis dilakukan dengan cara Kolmogorof Smirnov dilihat dari nilai residual menggunakan SPSS v24. Data yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 5  
One Sample Kolmogrov- Smirnov Test

N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04702193
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.072
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil analisis secara keseluruhan (dilihat dari nilai residual) dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal karena memiliki nilai sig > 0,05 yaitu 0,200.

Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi "Akhlak" (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), output dari program SPSS v.24.0 for windows maka diperoleh model persamaan regresinya adalah:

Tabel 6  
Uji Statistik Linier Berganda

Model				Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,098	2,686		0,781	0,439
	Budaya Organisasi "Akhlak"	0,423	0,062	0,636	6,768	0,000
	Disiplin Kerja	0,426	0,121	0,330	3,511	0,001

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,098 + 0,423X_1 + 0,426X_2$$

Dimana:

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$A = 2,098$$

$$b_1 = 0,423$$

$$b_2 = 0,426$$



- X1 = Budaya Organisasi “Akhlak”  
 X2 = Disiplin Kerja

Hasil pengujian statistik pada tabel 6 diatas, menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi “Akhlak” dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) 2,098 menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi “Akhlak” (X1) dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka Kinerja Kerja (Y) akan bernilai 2,098.
- b. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi “Akhlak” (X1) sebesar 0,423 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Budaya Organisasi “Akhlak” (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,423 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Budaya Organisasi “Akhlak” (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,426 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,426 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, dilakukan uji Koefisien Determinasi dengan hasil uji Variable Independen dan Variable Dependen, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 7  
 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 <sup>a</sup>	0,709	0,695	3,16469

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi "Akhlak"

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,709 yang artinya pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengatur Perjalanan Kereta Api di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya adalah sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Adapun uji hipotesis meliputi:

- 1) Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  dari Budaya Organisasi “Akhlak” (X1) sebesar 6,768 sedangkan  $t_{tabel}$  2,018 berarti  $t_{hitung} 6,768 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai sig  $0,000 < sig 0,05$  artinya H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi “Akhlak” secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  dari Disiplin Kerja (X2) sebesar 3,511 sedangkan  $t_{tabel}$  2,018 berarti  $t_{hitung} 3,511 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai sig  $0,001 < sig 0,05$  artinya H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Simultan (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1023,669	2	511,834	51,105	.000 <sup>b</sup>
	Residual	420,642	42	10,015		
	Total	1444,311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi "Akhlaq"

Berdasarkan hasil uji F dalam regresi pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,105 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan perhitungan dengan excel didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,219 berarti hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 51,105 > F_{tabel} 3,219$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi "Akhlaq" dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meilinda et al (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maia et al (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zaini dan Budiyanto (2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lanjut penelitian yang dilakukan Hermawan et al (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Surtiningsih, dan Parashakti (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**4. KESIMPULAN**

Disiplin kerja akan terus meningkat apabila seorang pimpinan dapat menjadi manajer yang baik dalam perusahaan, kinerja karyawan dengan otomatis akan dapat meningkat apabila budaya organisasinya diterapkan dengan baik, dengan maksimal dan optimal. Budaya organisasi karyawan dalam hal komitmen adalah pemberian perhatian pada karyawan, budaya organisasi "Akhlaq" dalam hal ini adalah strategi BUMN untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan yang ada pada Badan Usaha Milik Negara, salah satunya adalah PT. KAI Indonesia.

Dalam penelitian ini, hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,511 sedangkan  $t_{tabel}$  2,018 berarti  $t_{hitung} 3,511 > t_{tabel} 2,018$  dengan nilai  $sig 0,001 < sig 0,05$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan, hasil uji F dalam regresi pada Tabel 4.53 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 51,105 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan perhitungan dengan excel didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,219 berarti hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 51,105 > F_{tabel} 3,219$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi "Akhlaq" dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, sejalan dengan Wijaya (2017) mengatakan bahwa perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Sedangkan menurut Purba et al (2020) mengemukakan perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Jadi dengan kata lain, Budaya Organisasi atau bagaimana Perilaku Organisasi sama dengan bagaimana organisasi

dalam hal mengatur dari keseluruhan baik kinerja maupun tingkat pencapaian karyawan untuk organisasinya.

Penelitian ini menyarankan kepada para manajer dan pimpinan perusahaan agar senantiasa melakukan pembinaan terkait solidaritas terhadap rekan kerja karena solidaritas dalam pekerjaan merupakan salah satu cara untuk menjaga keharmonisan dalam bekerja. Dengan adanya keharmonisan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. 8 Ed. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hermawan, A.M., Putra, B.A., & Arif, M. (2019). The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in Indomaret Shop in South Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(2), 232-241
- Idris, M., & Sanjaya, W. (2022). The Influence of Motivation, Discipline and Work Organizational Culture on the Performance of Employees of the Economic Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI. *International Journal of Community Service & Engagement*, 3(3), 84-109.
- Janie, D.N.A. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press
- Kurniawan, A.W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Maia, G., & Natsir, M. (2022). The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)*, 3(2), 1-9
- Masram., & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama
- Meilinda, et al. (2021). The Influence of Discipline, Selection, and Organizational Culture on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 20-28
- Mukminin, A.A., Semmaila, B., & Ramlawati. (2020). Effect of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Multidiscipline Journal*, 1(3)
- Nasir, M. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(1)
- Purba, S. et.al. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Safaah, L., & Suparwati. (2020). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2)
- Sari, N.N.P., & Kasmirudin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM Fisip*, 4(2)
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada tbk Batam. , 3(1)
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.



- Triwahyuni, L., et.al. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(10)
- Utami, et.al. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe. , 6(3)
- Wangdra, Y. (2015). Analisa Indeks Kinerja Pembelajaran Dosen Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Sistem Informasi di Kota Batam. , 3(2)
- Widyaningsih., Ayu, D., & Saragih, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Tangerrang. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 137-143
- Wijayanti, R. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Lumajang: Widyagama
- Zaini, Z., & Budiyanto. (2021). Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance on The Inspectorate of the ministry of Cooperatives and SMEs. *JILPR Journal Indonesia Law and Policy Review*, 3(1), 11-18