

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH.

Rizka Haliza Octaryna<sup>1</sup>, Rakhmat Hadi Sucipto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat. Indonesia

e-mail korespondensi: arielliza12@gmail.com

Submit: 01-07-2024 | Revisi : 23-07-2024 | Terima : 25-07-2024 | Terbit online: 20-09-2024

**Abstrak** - Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH. Jenis data penelitian yang dipergunakan yaitu kuantitatif memakai metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 27, untuk pengambilan sampel memakai metode total sampling dengan populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH. Pada penelitian ini menggunakan data primer yakni observasi dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder menggunakan studi kepustakaan seperti buku dan jurnal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai thitung sebesar  $3,193 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 2,045$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,003 < 0,05$  secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja memiliki nilai thitung sebesar  $-0,140 < \text{nilai } t_{\text{tabel}} 2,045$  dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,889 > 0,05$  secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki nilai  $F_{\text{hitung}} 5,858 > F_{\text{tabel}} 3,316$  dengan nilai (Sig.) sebesar  $0,007 > 0,05$  secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract** - This study aims to determine the Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Office of Notary / PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH. The type of research data used is quantitative using the multiple linear regression model data analysis method and the data is processed using SPSS version 27, for sampling using the total sampling method with the population taken, namely all employees of the Notary / PPAT Office of Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH. namely observation and distribution of questionnaires, while secondary data uses literature studies such as books and journals. The results of this study prove that Organizational Culture has a  $t_{\text{hitung}}$  value of  $3,193 > t_{\text{tabel}}$  value of  $2.045$  with a significance value (Sig.) of  $0.003 < 0.05$  partially organizational culture has a significant effect on employee performance, Work Discipline has a  $t_{\text{hitung}}$  value of  $-0,140 < t_{\text{tabel}}$  value  $2.045$  with a significance value (Sig.) of  $0.963 > 0.05$  partially work discipline has no significant effect on employee performance and Organizational Culture and Work Discipline have an  $F_{\text{hitung}}$  value of  $5,858 > F_{\text{tabel}}$   $3.316$  with a value (Sig.) of  $0.007 > 0.05$  simultaneously has a significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performanc

## 1. Pendahuluan

Keberhasilan dalam berorganisasi didapatkan karena adanya karyawan yang berdedikasi tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Membentuk organisasi tidaklah mudah karena memiliki sumber daya manusia akan timbul beberapa masalah yang baru. Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH adalah sebuah kantor yang bergerak di bidang pelayanan jasa pembuat akta otentik atau dokumen resmi, dengan demikian kantor harus memiliki karyawan yang produktif, inovatif dan disiplin. Notaris bekerja dalam pengawasan Menteri Hukum dan Hak asasi Manusia (HAM) sedangkan PPAT bekerja dalam pengawasan Menteri ATR/Badan Pertanahan Nasional (BPN). Sehingga yang akan menjadi kliennya adalah seluruh rakyat yang ada di Indonesia.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti, ada beberapa permasalahan yang terjadi di Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH berdasarkan temuan peneliti tentang budaya organisasi dan disiplin kerja, sebagian karyawan mengatakan bahwa mereka bekerja tanpa adanya kejelasan tugas dan wewenang karena masih saling melimpahkan tugas sehingga sering terjadinya miskomunikasi antar karyawan dan



permasalahan kedisiplinan terutama pada disiplin pada waktu kerja karyawan. Tabel dibawah ini menampilkan persentase keseluruhan ketepatan waktu kerja karyawan yang dihabiskan pada kantor, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Evaluasi Disiplin Kerja di Kantor

Kriteria Kedisiplinan	Persentase (%)
Datang terlambat	70%
Pulang sebelum waktunya	20%
Selama jam kerja, pergi tanpa memberikan alasan	5%
Tidak masuk kerja tanpa keterangan	5%

Sumber : Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH.

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa kesadaran karyawan Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH untuk kedisiplinan kerja sangatlah kurang. Bahkan indikator datang terlambat sangat tinggi yaitu 70% dan pulang sebelum waktunya 20%, tetapi untuk indikator seperti selama jam kerja, pergi tanpa memberikan alasan, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan cukup kecil yaitu sebesar 5%. Jika hal ini terus terjadi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kualitas kantor. Sehingga dengan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna melihat bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja terhubung dengan satu sama lain terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruhnya satu sama lain secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah sebuah pola pikir atau akar budaya dari anggapan yang telah ditemukan, dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi dengan tujuan agar bisa menanggulangi suatu perselisihan yang mungkin terjadi karena penyesuaian dari ruang lingkup eksternal maupun internal sehingga lebih mudah untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansi (Saraswati & Dharmadyaksa, 2019). Budaya organisasi bisa merubah perilaku karyawan karena budaya menjadi salah satu faktor pengaruh perilaku baik atau buruk karyawan. Budaya organisasi yang buruk akan menjadi kontraproduktif dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat menghambat aktivitas yang berhubungan, sedangkan budaya organisasi yang baik bisa menambah keterlibatan karyawan serta efektivitas kinerja karyawan di perusahaan (Ibrahim & Eviyanti, 2020). Dimensi dan indikator budaya organisasi yaitu (1) Dimensi budaya birokrasi : Koordinasi, Ketaatan terhadap perintah, Ketaatan terhadap aturan, (2) Dimensi budaya inovatif : Kebebasan berpikir, Kebebasan berpendapat, Kebebasan berperasaan, Kebebasan inovatif dalam bekerja, (3) Dimensi budaya pendukung : Keterbukaan, Berorientasi saling menghargai, Berorientasi saling mendukung, Berbagi ilmu dan pengalaman.

Disiplin adalah sikap dan perilaku taat seseorang atau sekelompok orang yang mengikuti instruksi berdasarkan peraturan yang tertulis atau tidak tertulis, sehingga terbentuk perilaku dan tingkah laku. Hal ini dimaksudkan agar penerapan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dapat menanamkan rasa disiplin yang kuat pada para pekerja, sehingga dapat meningkatkan produksi (Irawan, 2021). Para manajer secara konstan menggunakan disiplin kerja sebagai teknik komunikasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keinginan para karyawan sehingga dapat menaati seluruh peraturan dan ketentuan perusahaan (Pranita Sari & Khotimah, 2021). Usaha-usaha untuk memperkuat disiplin bukan hanya dengan tata tertib atau peraturan yang ada di perusahaan, tetapi dengan adanya penjelasan tugas atau otoritas yang tidak rancu dan praktik kerja yang sederhana sehingga dapat dipahami oleh setiap karyawannya (Agustini, 2019). Dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu (1) Taat terhadap aturan waktu : Tiba tepat waktu untuk bekerja, Pulang tepat waktu. Waktu istirahat cukup, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan : Bertingkah laku baik, Berpakaian sesuai dengan aturan, (3) Taat terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan : Melakukan pekerjaan yang sesuai jabatannya, Bertanggung jawab atas pekerjaannya, Melakukan pekerjaan tanpa diperintah.

Kinerja ialah salah satu fungsi dari motivasi dan keterampilan agar dapat menangani tugas atau pekerjaan. Setiap individu hendaknya mempunyai tingkatan kesediaan dan kemampuan tertentu. Tanpa adanya pemahaman kesiapan atau keterampilan seseorang, tidak akan cukup efektif dengan apa yang harus dilakukan serta bagaimana mengerjakan pekerjaannya. Perusahaan yang sukses tentu bisa mengukur kinerja setiap karyawan. Hal ini untuk memahami apakah target yang disampaikan perusahaan telah tercapai atau tidak (Karina, 2020). Kinerja karyawan mengukur seberapa besar kontribusi pekerja terhadap bisnis dalam hal kuantitas produksi, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan dan sikap kerja sama (Lorinka & Evyanto, 2022). Kinerja bukan bakat ataupun kemampuan sejak lahir melainkan perwujudan usaha dari hasil yang sudah dipelajari untuk peminatan dalam bentuk nyata (Pasaribu, 2022). Dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu : (1) Dimensi Kualitas : Kerapian, Ketelitian, Hasil Kerja, (2) Dimensi Kuantitas : Kecepatan, Kemampuan, (3) Dimensi Tanggung Jawab : Hasil Kerja, Mengambil Keputusan, (4) Dimensi Kerja Sama : Jalinan kerja sama, Kekompakan, (5) Inisiatif : Kemampuan karyawan dalam mengatasi pekerjaan tanpa diperintah atasan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lili Sularmi dan Nurul Hikmah Apriyanti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk (Sularmi & Apriyanti, 2019).

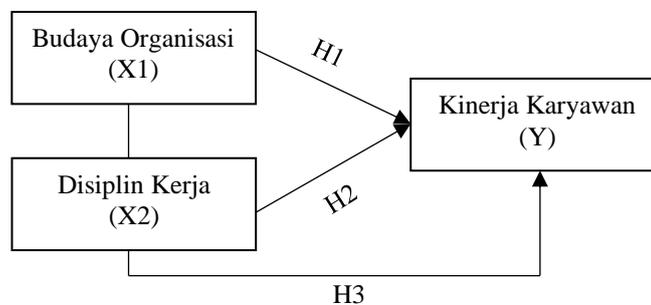
## 2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan melalui pendekatan objektif, termasuk pengumpulan dan menganalisisnya dengan menggunakan teknik-teknik pengujian statisti (Fasihuddin, 2020). Populasi merupakan seluruh sumber data yang mampu memberikan rincian informasi mengenai penelitian yang akan diteliti (Machali, 2021). Populasi yang diambil bisa berupa manusia, hewan, objek atau peristiwa, Populasi yang disebutkan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang ada di Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo., SH., MH yang berjumlah 32 orang.

Teknik pengambilan sampel yang seringkali dipakai yaitu sampel acak sederhana, sampel acak berstrata, dan sampel bertingkat (Syahza, 2021). Jika memiliki populasi diatas 1000 maka persentase sampel sebesar 10%, tetapi jika ukuran populasi 100 maka persentase sampel minimal harus 30%, dan jika populasinya 30 maka persentase sampel wajib 100% (Rangkuti, 2019). Peneliti mengambil sampel yang peserta seperti populasi untuk penelitian ini karena Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo., SH., MH memiliki sampel yang sedikit yaitu berjumlah 32 orang.

Pada survey ini, menyebarkan ajakan dengan penggambaran dan tanggapan kuesioner dengan menggunakan audit untuk mengumpulkan informasi dengan cepat memakai metode observasi, dan kuesioner dijadikan sebagai media pengumpulan data. Pada kuesioner ini pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti menggunakan skala likert, yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang positif (sangat setuju) diberi skala yang lebih tinggi dan tanggapan negatif (sangat tidak setuju) diberi skala yang paling rendah.

Penulis merumuskan hubungan yang telah dijelaskan sebelumnya antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dengan kerangka berpikir tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 = Diperkirakan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 = Diperkirakan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 = Diperkirakan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Uji Validitas

Setiap persyaratan dalam kuesioner penelitian dievaluasi dengan menggunakan uji validitas untuk melihat apakah valid atau tidak. Membandingkan nilai p-value dengan nilai  $\alpha$  (0,05) atau rhitung dengan rtabel akan menentukan valid atau tidaknya pernyataan kuesioner. Indikator angket instrumen dikatakan “valid” jika p-value < 0,05 atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebaliknya, indikator dianggap “tidak valid” jika p-value >0,05 atau jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (Hotmaulina Sihotang, 2023). Berikut temuan uji validasi beberapa variabel:

Tabel 2 Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Hasil	Keterangan
X1.1	0,689	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.2	0,653	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.3	0,589	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.4	0,771	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.5	0,777	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.6	0,590	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.7	0,703	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.8	0,793	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.9	0,701	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.10	0,735	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Hasil	Keterangan
X1.11	0,690	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Menurut tabel 2, terlihat bahwa hasil perhitungan keseluruhan dari semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu nilai signifikan  $\alpha > 0,05$  sudah menjadi aturan umum sehingga profitabilitas kedua kelompok data tersebut hanya sebesar 5%. Hasil penelitian dinyatakan lebih signifikan ketika pengukuran melalui rumus  $r_{tabel}$   $df$  (degree of freedom) =  $(n-2)$ , yaitu  $df = (32-2) = 30$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai signifikansi nya  $> 0,05$  adalah sebesar 0,349. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan di dalam variabel Budaya Organisasi (X1) dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Hasil	Keterangan
X2.1	0,739	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.2	0,651	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.3	0,566	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.4	0,624	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.5	0,597	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.6	0,638	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.7	0,517	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.8	0,512	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Sesuai pada tabel 3, dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan keseluruhan dari semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu nilai signifikan  $\alpha = 0,05$  sudah menjadi aturan umum sehingga profitabilitas kedua kelompok data tersebut hanya sebesar 5%. Hasil penelitian dinyatakan lebih signifikan ketika pengukuran melalui rumus  $r_{tabel}$   $df = (n-2)$ , yaitu  $df = (32-2) = 30$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai signifikansi nya  $> 0,05$  adalah sebesar 0,349. Oleh sebab itu, seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Koefisien Korelasi	R Tabel	Hasil	Keterangan
Y.1	0,401	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.2	0,657	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.3	0,610	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.4	0,468	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.5	0,758	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.6	0,706	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.7	0,770	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.8	0,668	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.9	0,653	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.10	0,738	0,349	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Sesuai dengan tabel 4, bisa dikatakan hasil perhitungan keseluruhan dari semua  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu nilai signifikan  $\alpha = 0,05$  sudah menjadi aturan umum sehingga profitabilitas kedua kelompok data tersebut hanya sebesar 5%. Hasil penelitian dinyatakan lebih signifikan ketika pengukuran melalui rumus  $r_{tabel}$   $df = (n-2)$ , yaitu  $df = (32-2) = 30$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai signifikansi nya  $> 0,05$  adalah sebesar 0,349. Oleh sebab itu, semua pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan menyatakan valid.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (reliable) terdapat tujuan agar mengetahui kondisi hambatan atau konsisten terhadap variabel. Pengukuran pada uji reliabilitas digunakan dengan cara mengkorelasi total setiap pernyataan variabel dengan menggunakan alat yang tepat dengan kegunaan agar menjamin bahwa hasil uji pertama, kedua dan seterusnya adalah sama. Suatu variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's  $\alpha > 0,7$ , jika cronbach's  $\alpha < 0,7$  dikatakan kurang reliabel (Syahza, 2021).

Tabel 5, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai cronbach's  $\alpha$  0,894, variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai cronbach's  $\alpha$  0,720 dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai cronbach's  $\alpha$  0,837. Dimana masing-masing variabel cronbach's  $\alpha > 0,7$ . Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa setiap instrumen yang dipergunakan yaitu reliabel, karena akibat cronbach's  $\alpha > 0,7$  yang sudah menjadi aturan umum yang artinya variabel memiliki nilai konsistensi internal yang dapat diterima.

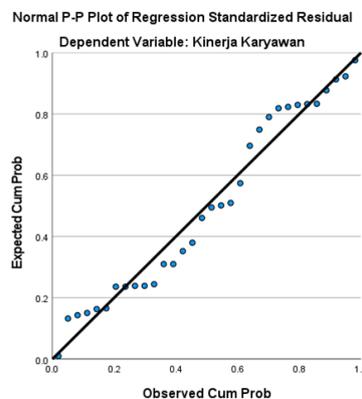
Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,894	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,720	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	0,7	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

### 3.3. Uji Normalitas

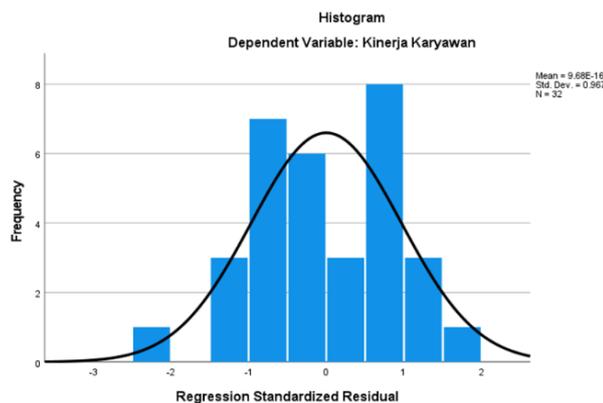
Uji normalitas sering kali diabaikan oleh para peneliti, namun dari uji normalitas inilah yang bisa menentukan keakuratan analisis statistik, sebagian dari protokol umum untuk menganalisis data kuantitatif sehingga uji normalitas harus disertakan (Geofakta Razali, 2024). Uji normalitas dilakukan dengan 3 tahap (P.P Plot of Regression Standardized Residual, Grafik Histogram dan Pengujian Kolmogorov-Smirnov), dengan adanya P.P Plot dan Grafik Histogram peneliti dapat melihat sejauh mana data yang diteliti sesuai dengan distribusi teoritis yang diasumsikan dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov sehingga dapat memperkuat hasil uji normalitas. Temuan pengujian dari alat SPSS versi 27 dapat dilihat dari grafik di berikut ini:



Gambar 2 Grafik Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil olahan yang ditunjukkan pada gambar 2, Uji Normalitas Grafik Normal terdapat penyebaran P.P Plot of Regression Standardized Residual pada grafik tersebut. Secara spesifik, dapat kita simpulkan bahwa sebaran data residual adalah normal karena sebaran P.P plot mengikuti serta mendekati garis diagonal 45°.



Gambar 3 Grafik Histogram

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Kurva normal dan histogram frekuensi dapat dikontraskan, histogram dianggap normal jika memiliki pola berbentuk lonceng atau kurva yang normal. Berdasarkan hasil olahan yang ditampilkan pada gambar 3 Grafik Histogram, chart tersebut membentuk seperti lonceng terbalik yang mempunyai pengertian bahwa hasil data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89934414
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.107
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Seperti yang terlihat pada nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200, yang berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 6 uji normalitas diatas, angka signifikannya lebih besar dari 0,05 jika dilihat dari nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200. Dengan demikian, tingkat distribusi data residual dapat dikategorikan normal.

### 3.4. Uji Multikolinearitas

Temuan uji multikolinearitas ditampilkan seperti berikut:

Tabel 7 Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.930	7.323		2.994	.006		
	Budaya	.477	.149	.546	3.193	.003	.841	1.189
	Organisasi							
	Disiplin Kerja	-.025	.181	-.024	-.140	.889	.841	1.189

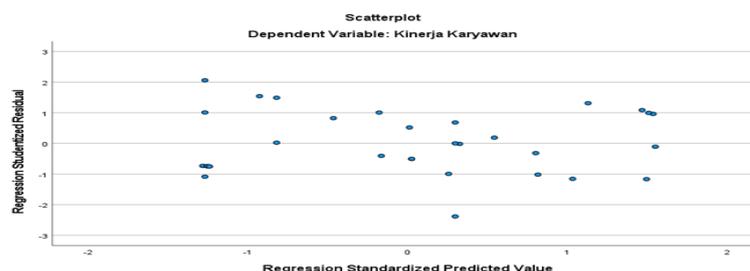
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Pada tabel 7 memiliki hasil Uji Multikolinearitas dengan jumlah Tolerance dalam variabel budaya organisasi (X1) yaitu  $0,841 > 0,1$  dan jumlah VIF  $1,189 < 10$  dan Tolerance dalam variabel disiplin kerja (X2) yaitu  $0,841 > 0,1$  dan jumlah VIF  $1,189 < 10$ , sehingga dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu sebuah alat pengujian yang dipakai guna membuktikan adakah ketidaksamaan varian antara residual satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan yang diperlukan yang biasa disebut heteroskedastisitas atau kesamaan varian antara residual dari pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas memiliki 4 metode yaitu uji glejser, uji koefisien korelasi spearman, uji scatterplots dan uji park (Margawati, 2022). Pada penelitian ini, peneliti melakukan 2 metode agar dapat memperkuat hasil dari uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut: Gambar di bawah ini menampilkan hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 4 Scatterplot

Terlihat jelas bahwa tidak ada pola yang terlihat ketika titik-titik digambar 4 tersebar serta di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dikatakan gambar scatterplot diatas adalah homoskedastisitas tidak ada heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Untuk memperkuat hasil uji heteroskedastisitas dilakukan uji koefisien korelasi spearman, seperti:

Tabel 8 Uji Koefisien Korelasi Spearman  
Correlations

			Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.375*	.488**	.003
		Sig. (2-tailed)	.	.035	.005	.986
		N	32	32	32	32
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.375*	1.000	.163	-.036
		Sig. (2-tailed)	.035	.	.372	.847
		N	32	32	32	32
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.488**	.163	1.000	.847**
		Sig. (2-tailed)	.005	.372	.	.000
		N	32	32	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.003	-.036	.847**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.986	.847	.000	.
		N	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 8, uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikan > 0,05 terdapat nilai signifikan, hal tersebut menjelaskan tidak adanya heteroskedastisitas. Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai nilai 0,986 dan variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai 0,847. Hamburan titik-titik digambar IV.3 dan di bawah sumbu Y menunjukkan adanya pola yang terlihat, dengan demikian layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

### 3.6. Uji Linearitas

Apabila sekumpulan data sampel menghasilkan rata-rata yang berbentuk garis lurus, maka uji linearitas dapat digunakan untuk membuktikannya. SPSS versi 27 digunakan untuk analisis linearitas dalam penelitian ini, dan lulus uji linearitas dengan nilai signifikansi > 0,05 (Sudrajat, 2020). Uji linearitas menghasilkan hasil rata-rata berikut:

Tabel 9 Uji Linearitas Budaya Organisasi (X1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	167.375	10	16.738	1.771	.130
Budaya Organisasi		Linearity	105.106	1	105.106	11.120	.003
		Deviation from Linearity	62.269	9	6.919	.732	.676
Within Groups			198.500	21	9.452		
Total			365.875	31			

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Nilai signifikansi linearitas adalah 0,676 seperti yang ditunjukkan pada tabel 9. Dengan tingkat signifikansi 0,676 > 0,05 maka dapat diasumsikan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel budaya organisasi (X1) mempunyai hubungan linier.

Tabel 10 Uji Linearitas Disiplin Kerja (X2)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	153.018	12	12.751	1.138	.388
Disiplin Kerja		Linearity	13.684	1	13.684	1.221	.283
		Deviation from Linearity	139.334	11	12.667	1.131	.392
Within Groups			212.857	19	11.203		
Total			365.875	31			

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas sebesar 0,392. Karena variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat signifikansi > 0,05 (0,392 > 0,05), maka kedua variabel tersebut dapat diasumsikan memiliki hubungan linier.

### 3.7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan guna mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Machali (2021), bahwa nilai probabilitas pada kolom Sig dapat digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu persamaan regresi berganda, dengan kriteria:

- Nilai probabilitas < 0,05, dikatakan persamaan regresi signifikan.
- Nilai probabilitas > 0,05, dikatakan persamaan regresi tidak signifikan.

Persamaan regresi linear berganda yang sudah diperoleh menggunakan SPSS versi 27 memberikan temuan, berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.930	7.323		2.994	.006
	Budaya Organisasi	.477	.149	.546	3.193	.003
	Disiplin Kerja	-.025	.181	-.024	-.140	.889

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Persamaan analisis regresi linier berganda dan penjelasannya disajikan pada tabel 11 seperti berikut:

$$Y = 21,387 + 0,446 (X1) + 0,008 (X2)$$

Hasil uji signifikansi model persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi (X1), namun tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja (X2). Koefisien budaya organisasi (X1) bernilai positif 0,477, artinya peningkatan budaya organisasi (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,477. Koefisien disiplin kerja (X2) bernilai negatif yaitu sebesar -0,025, maka disiplin kerja (X2) menurun satu satuannya maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan syarat variabel lain mempunyai nilai nol.

### 3.8. Uji T (Parsial)

Tabel 12 menampilkan hasil uji t (Parsial):

Tabel 12 Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.930	7.323		2.994	.006
	Budaya Organisasi	.477	.149	.546	3.193	.003
	Disiplin Kerja	-.025	.181	-.024	-.140	.889

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Temuan uji t parsial variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,193 > t_{tabel} 2,045$  dan nilai signifikan  $0,003 < \alpha 0,05$ . Kesimpulannya variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) didukung oleh data tersebut, maka H1 diterima.

Diketahui variabel disiplin kerja (X2) pada uji t parsial mempunyai nilai  $t_{hitung} -0,140 < t_{tabel} 2,045$  dan nilai signifikan  $0,889 > \alpha 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja (X2), maka H2 ditolak.

### 3.9. Uji F (Simultan)

Menemukan sejauh mana variabel independen (budaya organisasi dan disiplin kerja) dapat berpengaruh simultan serta signifikan pada variabel dependen (kinerja karyawan) merupakan tujuan dari uji f dalam penelitian ini. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah model akhir signifikan secara statistik.

Hasil uji simultan pada tabel 13 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,858 > 3,316$ . Untuk hasil signifikansi hasil output menunjukkan bahwa nilai sig yaitu 0,007 yang berarti < 0,05. Dengan hasil Fhitung dan hasil nilai sig menunjukkan pengaruh simultan signifikan antara budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka H3 diterima.

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.283	2	52.641	5.858	.007 <sup>b</sup>
	Residual	260.592	29	8.986		
	Total	365.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

### 3.10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menilai sejauh mana variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam model regresi dapat menjelaskan variabilitas variabel kinerja pegawai (Y). temuan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), disajikan seperti berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.288	.239	2.998

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS 2024

Hasil pengolahan data pada tabel 14 menyatakan bahwa nilai determinasi ( $R^2$ ) yang dilihat pada R Square 0,288 atau 28,8%, Hal ini menunjukkan bahwa di Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH variabel independen budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi 28,8% terhadap variasi variabel dependen kinerja pegawai (Y), sedangkan sisanya 72,2% (100% – 28,8%) dipengaruhi variabel lain..

## 4. Kesimpulan

Pada dasar penelitian yang telah diuraikan, peneliti mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH. Dalam penelitian ini variabel independen atau variabel bebas yang digunakan yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sedangkan variabel dependen atau variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Sebagai hasilnya, maka peneliti memberikan kesimpulan yaitu a) Pada hasil penemuan dari penelitian yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Supatmo, SH., MH, b) Pada hasil penemuan dari penelitian yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH, c) Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Notaris/PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH.

## Referensi

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Экономика Региона*.
- Fasihuddin, D. (2020). Metodologi Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi -Edisi Revisi Lengkap Contoh Kasus. In *Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Geofakta Razali, S. W. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Praktis: Studi Ilmu Komunikasi*. 139.
- Hotmaulina Sihotang. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Erni Murniarti (ed.); 1st ed.). UKI Press.
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>
- Irawan, D., Gatot, K., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Lorinka, E., & Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sammyung Precision Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1241–1248.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Margawati, M. S., Ramlan Mahmud, M. P., Nurdiana, S.P., M. S., Sri Astuty SE, M. S., Dodiet Aditya

- Setyawan, SKM., M., dr Prasaja STrKes., M. K., Nova Fahrädina, M. P., La One ST, M., Rahma Faelasofi, S.Si., M. S., Tri Widyasari, M. P., Risy Mawardati, M. P., Lian G. Otaia, M. P., & Siti Rahmatina, M. P. (2022). *Statistika Terapan*. <https://www.researchgate.net/publication/362127504>
- Pasaribu, R., Adler Haymans Manurung, & Tussoleha Rony, Z. (2022). the Effect of Leadership, Employee Performance, Motivation and Information Technology on Employee Job Satisfaction Moderated By Age of Employees At Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bekasi. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 592–602. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1130>
- Pranita Sari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Saraswati, K. S., & Dharmadyaksa, I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 899. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p03>
- Sudrajat, D. (2020). *Pengantar Statistika Pendidikan Disertai Aplikasi Program SPSS (Drs. Didi Sudrajat, M.Pd.) (Z-Library) (1)*.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>
- Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In *Rake Sarasin (Vol. 2, Issue 01)*.