

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
TVRI STASIUN DKI JAKARTA**

**Kemas Vivi Andayani, Dira Karlina.
Universitas Pamulang**

Email : dosen01342@unpam.ac.id, dosen01553@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh dari Disiplin kerja, budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun DKI Jakarta. Dan sebagai salah satu syarat Tridarma Perguruan Tinggi bagi Dosen. Metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovenia dengan standar error 10% sehingga diambil sampel sebanyak 57 responden dengan metode probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, dan Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai yang positif dan kuat, begitupun secara simultan, dimana disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh Bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun DKI Jakarta, dengan koefisien determinasi sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% pengaruh dari faktor lain.

Kata Kunci : Disiplin, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to see the influence of work discipline, organizational culture on the work performance of TVRI employees at DKI Jakarta Station. And as one of the requirements for the Tridarma Perguruan Tinggi for Lecturers. Descriptive method with an associative approach is used in this study. While the sampling technique used the Slovenian formula with a standard error of 10% so that a sample of 57 respondents was taken using probability sampling method. The results of this study indicate the influence of work discipline on work performance, and organizational culture on positive and strong employee work performance, as well as simultaneously, where work discipline and organizational culture have a joint effect on the work performance of employees of TVRI Jakarta Station, with a coefficient of determination. amounted to 74.7%, while the remaining 25.3% was influenced by other factors.

Keywords: Discipline, Organizational Culture, Job Performance.

I. PENDAHULUAN

Pekerja beserta unsur-unsur produksi lainnya yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu merupakan salah satu alat produksi dan tidak dapat dipisahkan dari kemanusiaan yang sangat kompleks. Sebagai manusia, mereka tidak terlepas dari berbagai kebutuhan dan keinginan yang mendorong mereka untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Untuk mendorong orang-orang kepada usaha yang maksimal, pimpinan harus pula mengusahakan atau memberikan kesempatan agar orang-orang dapat berperan serta dalam diskusi-diskusi tentang keputusan-keputusan yang secara langsung mempengaruhi kepentingan mereka. Optimalisasi pegawai untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi tak mungkin tercapai bila situasi dan lingkungan kerja tidak mendukung.

Dengan demikian, menjadi jelas bahwa persoalan yang dibicarakan terletak pada peran sumber daya manusia dalam organisasi untuk menjalani kehidupan yang layak dan berhak atas pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Jika ini diabaikan oleh agensi atau organisasi, kegagalan menjadi kenyataan.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah model asumsi bersama yang melibatkan pembelajaran untuk mengatasi berbagai masalah internal dan eksternal. Seperti yang dinyatakan Cramers dan Einolds (dalam Soetopo, 2010, hlm. 122),

"Budaya organisasi adalah model keyakinan dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi", Sementara itu, Brown (dalam Willcoxson & Millett, 2000, h93) memperkenalkan seperangkat norma, kepercayaan, prinsip, dan perilaku yang secara kolektif memiliki karakteristik unik untuk organisasi mana pun.

Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai

evaluasi pekerjaan dengan membandingkan prestasi yang ingin dicapai dengan sasaran kinerja yang direncanakan.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah mengembalikan semangat dan semangat para karyawan tersebut.

Seperti yang telah disinggung sebelumnya (Iskandar, 2006), untuk meningkatkan semangat dan passion karyawan dapat dicapai sebagai berikut:

- 1) Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung serta menghindari kejenuhan dalam bekerja.
- 2) Pemberian kompensasi berupa insentif yang besarnya disesuaikan dengan tingkat pelayanan yang efektif dilakukan instansi tersebut.
- 3) Memperhatikan kebutuhan spiritual karyawan.
- 4) Tempatkan orang pada posisi yang tepat.
- 5) Berikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan mengundang mereka untuk membahas masalah yang terkait dengan pekerjaan sehingga karyawan tersebut percaya dan bahwa agensi memperhatikannya.

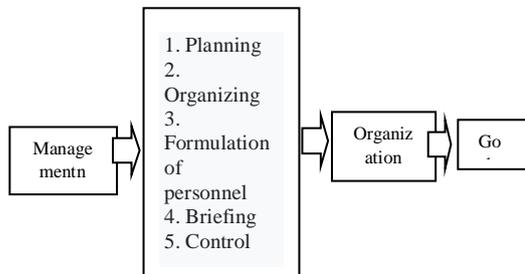
TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sering disebut secara umum sebagai proses dimana suatu pekerjaan dilakukan oleh orang lain. Menurut Mary Parker Follett dalam Handoko (2012: 8) memberikan pengertian bahwa manajemen sebagai seni mengelola karya orang lain, yang menunjukkan bahwa manajer dalam mencapai tujuan organisasi dalam melakukan berbagai tugasnya tidak melakukan tugas itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2009: 1), berpendapat bahwa manajemen suatu ilmu teknis dalam memberdayakan kemampuan orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

1) *Proses Management*

Proses Management dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Proses Management

Melayu S.P Hasibuan (2006: 10) HRM merupakan ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan secara efektif dan efisien untuk membantu bisnis, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan.

Secara umum, manajer SDM bertanggung jawab atas tugas SDM tertentu. Manajer SDM adalah orang-orang yang bertindak sebagai fungsi SDM dan bekerja dengan manajer lain untuk menyelesaikan berbagai masalah. Pengelolaan SDM pada perusahaan besar, dipimpin oleh manajer sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dibidang SDM serta bersinergi dengan manager-manager pada bagian lain dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2013: 85), kehidupan sehari-hari membutuhkan peraturan perundang-undangan yang mengatur dan membatasi segala aktivitas dan perilaku, dimanapun berada. Namun, bagi yang melanggar aturan yang ditetapkan tidak ada sanksi baginya. Setiap perusahaan sangat menuntut ketaatan anggotanya terhadap aturan dan regulasi yang berlaku di perusahaan. Dengan kata lain perusahaan membutuhkan kedisiplinan dari anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin merupakan persepsi dan keinginan seseorang untuk taat melaksanakan aturan dan norma yang ada dalam perusahaan. (Hasibuan, 2013: 193).

Singkatnya, tanpa kedisiplinan sulit bagi perusahaan untuk mencapai apa yang

diinginkan tanpa disiplin kerja. Disiplin adalah persepsi dan keinginan individu untuk mentaati aturan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan yang dilaksanakan pegawai bukanlah unsur paksaan, melainkan sikap ketaatan kerja terhadap aturan atau regulasi yang diterapkan pada suatu organisasi berdasarkan kesadaran dan kesadaran (Wursanto, 2009: 147).

Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin

- a. Jumlah kompensasi yang diberikan besarnya kompensasi dapat berdampak pada penerapan disiplin. Pegawai akan mentaati semua aturan yang berlaku dan memberikan kontribusi pada bisnis, apabila mereka merasa dijamin mendapatkan imbalan atas layanan yang sesuai dengan upaya mereka pada bisnis. Ketika diberi imbalan yang mencukupi, sehingga membuat mereka melaksanakan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi dan selalu ingin melakukan yang terbaik. Namun, jika imbalan yang didapat tidak memadai maka mencari penghasilan tambahan di luar, yang mengakibatkan dia sering absen dan sering meminta izin untuk pergi.
- b. Keteladanan Pimpinan. Dalam organisasi, seluruh karyawan selalu menyadari bagaimana manajer dapat mendorong pelaksanaan disiplin dan mengendalikan diri dengan perkataan, tindakan dan situasi yang dapat melanggar aturan yang telah ditetapkan. Model kepemimpinan sangat penting. Aturan waktu kerja adalah 8:00 pagi. Tidak ada manajer yang diharapkan.
- c. Ada aturan yang harus diikuti. Apabila aturan tertulis tidak ada untuk digunakan dan menjadi pedoman, pengembangan di lapangan tidak akan terjadi secara internal. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika aturan ditulis semata-mata atas dasar instruksi lisan.
- d. Keberanian kepemimpinan untuk bertindak. Jika ada karyawan yang

melanggar disiplin, manajemen harus berani bertindak sesuai dengan tingkat pelanggaran. Dengan melakukan tindakan disipliner terhadap sanksi yang berlaku saat ini, seluruh karyawan merasa terlindungi dan membuat komitmen nyata untuk tidak melakukan hal yang sama.

- e. Dengan atau tanpa pengawasan pimpinan, Semua aktivitas perusahaan harus diawasi. melakukan pembimbingan karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan melakukan pekerjaannya. Intinya mereka tidak ingin terikat.
- f. Apakah ada perhatian karyawan Seorang karyawan adalah orang dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya senang dengan gaji yang tinggi, tetapi juga pekerjaan besar bagi atasan mereka.
- g. Membiasakan untuk melaksanakan disiplin, seperti:
 1. Saling menghormati saat memuaskan lingkungan kerja.
 2. Pujian yang sesuai tempat dan waktu sehingga karyawan bisa bangga karenanya.
 3. Mengundang rekan kerja untuk menghadiri pertemuan, terutama yang berkaitan dengan takdir dan pekerjaan mereka.
 4. Untuk mengatakan jika Anda ingin meninggalkan tempat itu kepada rekan kerja, beri tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, meskipun itu adalah bawahan.

Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 131), dalam pemberian sanksi terhadap pelaku disiplin dapat segera di berikan peringatan, konsisten dan tidak manusiawi. terhadap pelaku disiplin peringatan harus segera, konsisten dan tidak manusiawi.

- a. Memberi peringatan
- b. Sanksi langsung

- c. Sanksi harus konsisten
- d. Sanksi harus impersonal

Indikator Disiplin

Disiplin Kerja memiliki Indikator Singodimejo dari Sutrisno (2011: 94) adalah sebagai berikut.

- a) Mematuhi aturan waktu
- b) Mematuhi peraturan perusahaan
- c) Melaksanakan kode etik di tempat kerja
- d) mematuhi peraturan internal lainnya

Budaya perusahaan Asal mula kata budaya organisasi terletak pada bahasa latin collere yang artinya budi daya, pekerjaan, pemupukan dan pengembangan terutama untuk budi daya atau manajemen. Budaya adalah suatu nilai dan adat istiadat yang dilaksanakan dan dihormati sebagai acuan bersama. Menurut Mang Negara (2005: 113), budaya kerja yang dikutip oleh Edgar H. Shine terdiri dari sekumpulan kepercayaan, dan sebuah nilai serta norma yang telah berkembang didalam organisasi dan anggotanya untuk mencapainya. Atasi masalah koordinasi eksternal yang ditafsirkan sebagai pedoman perilaku. Dan integrasi internal.

Hal utama dalam penyelesaian permasalahan baik internal maupun eksternal dengan pelaksanaan Budaya organisasi sebagaimana Drucker dalam Tika (2006: 4), yang secara sistematis dipimpin kelompok, dan kelompok menjadi anggota baru sebagai sarana pemahaman, refleksi dan sarana yang tepat. permasalahan di atas diselesaikan dengan cara yang berbeda. Adapun unsur-unsur budaya kerja sebagaimana pendapat Tika (2008: 5) yaitu :

1. Budaya kerja menjadi dasar dalam menentukan perilaku anggota dan kelompok suatu organisasi.
2. Kepercayaan. Bahwa keyakinan akan dilaksanakannya budaya kerja oleh seluruh anggota organisasi, yaitu nilai-nilai yang berupa sikap dan perilaku seperti slogan atau semboyan, sebagai dasar, pencapaian tujuan

organisasi umumnya, yang mencerminkan bisnis perusahaan.

3. Pengembangan budaya kerja dapat tercipta dengan kepemimpinan dalam organisasi.

4. Sebagai Panduan pemecahan masalah Organisasi sering kali memiliki dua masalah utama yaitu : masalah diluar organisasi dan dari dalam organisasi yang belum terintegrasi, untuk penyelesaiannya dengan keyakinan yang diberikan oleh seluruh anggota organisasi.

5. Nilai yang berbeda, dapat dipilih pada nilai yang paling terbaik untuk dilaksanakan

6. Prinsip dan keyakinan anggota organisasi agar dilakukan juga oleh anggota organisasi yang baru karena merupakan pedoman.

7. Adaptasi, setiap Anggota organisasi agar menyesuaikan diri pada aturan serta norma yang berlaku dalam organisasi terhadap lingkungan yang berubah.

Berikut Budaya organisasi meliputi :

1) Fungsi budaya Perusahaan

Budaya perusahaan mempengaruhi perilaku anggota atau individu dan kelompok dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan dapat dapat menjadi ataupun lemah, namun akan menjadi kuat apabila nilai, sikap, dan keyakinan yang sama dipahami dan diikuti secara konsisten dan dengan komitmen yang kuat untuk menciptakan rasa solidaritas.

Sedangkan Budaya perusahaan yang lemah mengakibatkan menurunnya komitmen dan kepercayaan dan sikap yang secara umum diwakili atau diterima. (Siswanto dan Sucipto, 2008: 146) Robins (1993) yang menjelaskan beberapa manfaat budaya organisasi dalam Sutrisno (2010: 28), antara lain :

(1) Diskusikan peran yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Karena setiap organisasi memainkan peran yang berbeda, sistem dan aktivitas di dalam organisasi harus memiliki akar budaya yang kuat.

(2) Ciptakan kepercayaan seluruh anggota organisasi yang merupakan kekuatan budaya organisasi dalam menentukan organisasi Anda.

(3) Diutamakan atas tujuan bersama, bukan kepentingan pribadi.

(4) Terciptanya kondisi organisasi yang stabil merupakan kesatuan pola pikir tentang budaya organisasi.

2) Budaya organisasi memiliki indikator, yang Menurut Edison (2016: 131) indikator budaya organisasi dijabarkan sebagai berikut:

a) Keyakinan

Anggota organisasi secara sadar bekerja untuk mencapai kepuasan kerja mengembangkan diri, mematuhi aturan dan menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi.

1) Anggota mendapatkan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

2) Anggota mencoba mengembangkan dan mengembangkan keterampilan mereka

3) Anggota mematuhi aturan yang ada

b) agresivitas

Anggota organisasi, dapat saja melakukan apa saja untuk mencapai tujuan, namun tetap mengacu kenyataan yang ada. Mereka mempersiapkan rencana kerja dalam kegiatan bisnis untuk mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi.

1) Sikap suka berpetualang dan mengabaikan instruksi manajemen

2) Anggota menulis rencana dan mencoba mengisinya dengan benar.

c) Kepribadian

Sikap saling menghormati, ramah, terbuka dan tanggap dan berorientasi pada kepentingan bersama, dan fokus pada kepuasan *customer* dari manapun asalnya.

d) Kinerja

seluruh pegawai dalam organisasi menghargai kreativitas, memenuhi kuantitas, kualitas, dan efisiensi, dengan melakukan inovasi, serta mencapai hasil yang memiliki kualitas, dan bekerja dalam tim yang solid.

e) Pencapaian tujuan Bersama, Anggota perusahaan bekerja sama dengan berkomunikasi dan berkoordinasi secara

efektif melalui partisipasi aktif mereka. Ini mengarah pada tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen bersama.

- 1) Untuk tugas tim pelaksanaannya dilakukan sinergi.
 - 2) Semua masalah kerja tim selalu diselesaikan dengan baik
- Prestasi kerja

Simamora (2002) penilaian prestasi kerja tidak hanya alat yang berguna untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memantau organisasi pekerja. Tidak jauh berbeda, penilaian pekerjaan merupakan proses evaluasi kinerja. Hal ini dimana organisasi menilai atau mengevaluasi kinerja karyawannya, yang dapat memberikan umpan balik atas prestasi kerja mereka (Handoko, 2001: 135).

Keberhasilan profesional seseorang ditunjukkan dengan intensitas kinerja tugas yang diberikan kepadanya, sesuai dengan keterampilan, pengalaman, Hasibuan (2011).

1) Teori prestasi kerja

Teori kebutuhan David Mc Clelland (1974) juga dikenal sebagai teori kinerja. Teori ini mengatakan bahwa, tiga hal utama yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang agar bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu kebutuhan akan:

- a. Kebutuhan untuk sukses, adalah ukuran yang terkait dengan hasil pekerjaan yang dinilai sesuai standar kesempurnaan manusia, termasuk perilaku yang diarahkan pada kesuksesan.
- b. Butuh koneksi
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan untuk orang lain. Dorongan ini mendorong perilaku untuk mengembangkan hubungan dekat dengan orang lain.
- c. Butuh kekuatan
Kebutuhan untuk mendominasi dan mempengaruhi, artinya orang akan melakukan apa yang kita inginkan.

Kesimpulannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang muncul dalam diri pelaku melalui pekerjaannya kemudian menimbulkan rasa puas, dihargai, mengalami kemajuan karena telah melakukan pekerjaan yang penting dan memiliki rasa tanggung jawab.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, bahwa stres dalam buku Edy Sutrisno.

- a) Kepentingan, temperamen dan kepentingan seorang pekerja. Setiap orang yang mengatakan sesuatu memiliki kemampuan, temperamen, dan minat kerja yang baik untuk memiliki tujuan bisnis.
- b) Realisasi dan penjelasan pernyataan peran orang yang bertanggung jawab. Siapapun yang di kanan lebih suka mendapat penjelasan

Koreksi kepentingan dan dapat deklarasi untuk mengontrol kinerja tinggi.

- c) Tingkat motivasi untuk bekerja. 30 Setiap orang memiliki kinerja tinggi. Ini adalah jumlah total perusahaan yang masuk.

1) Indikator prestasi kerja

Menurut Nasution (2011) prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas pekerjaan, meliputi ketepatan, keterampilan, kecermatan dan sistematika dalam bekerja.
- b) Jumlah pekerjaan dan standar penilaian adalah kecepatan kerja.
- c) Disiplin kerja, dapat diwujudkan melalui kepatuhan pada penugasan atasan, aturan yang berlaku dan mampu bekerja dalam tim.
- d) Inisiatif dan kriteria evaluasi selalu positif atau antusias dalam penyelesaian pekerjaan, tidak tergantung perintah dan keberanian pimpinan.

e) Kolaborasi, metrik bersifat sosial dan mudah beradaptasi, dan kemampuan untuk mendukung karyawan lain di area tanggung jawab mereka

Penelitian Terdahulu

1. Terdapat Pengaruh yang positif pada Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,848 persamaan regresi adalah 84,8%
2. Terdapat Pengaruh yang positif dari disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar.
3. Hasil uji t diberi nilai t sebesar 5,401, sedangkan t tabel berarti t hitung $1,986 > t$ tabel (5,401 > 1,986). Nilai t tabel lebih besar dari t tabel, sehingga t tabel lebih besar dari H_0 dan H_1 diterima, pada penelitian disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta, walaupun variabel disiplin kerja hanya memberikan kontribusi 24,9% terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Menurut pendapat Sujarweni (2014: 62) dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_{01}: r = 0$ Kita asumsikan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) di TVRI Stasiun DKI Jakarta.
2. $H_{11}: r \neq 0$ Kita asumsikan bahwa disiplin (X_1) tidak memiliki pengaruh positif bagi prestasi kerja (Y) di TVRI DKI Jakarta
3. $H_{02}: r = 0$ Kami berasumsi terdapat pengaruh positif dan relevan dengan prestasi kerja (Y) di TVRI Stasiun DKI Jakarta .
4. $H_{12}: r \neq 0$ Kami berasumsi bahwa budaya organisasi (X_2) tidak memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) pada TVRI DKI Jakarta.
5. $H_{03}: r = 0$ Diasumsikan disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan

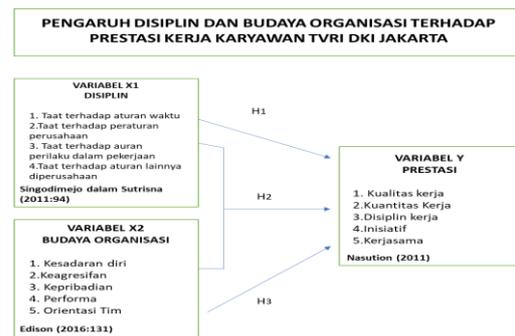
terhadap prestasi kerja (Y) TVRI DKI Jakarta.

6. $H_{13}: r \neq 0$ Kami berasumsi disiplin (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyajian karya (Y) pada TVRI DKI Jakarta.

Kerangka Berpikir

Keadaan pikiran adalah deskripsi singkat dari gejala yang menjadi subjek masalah. Kriteria utama kerangka mental untuk meyakinkan ilmuwan lain adalah gagasan logis untuk menciptakan kerangka mental yang menarik kesimpulan dalam bentuk hipotesis. Sugishirono (2015: 60). Diagram rangkaian berikut :

Gambar 2.2



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini sebanyak 130 karyawan, sehingga space yang digunakan sebesar 10% dan diperoleh perkiraan mencapai kesesuaian. Kemudian sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menghitung dari 56,52 dibulatkan menjadi 57, sehingga didapatkan sampel sebanyak 57 responden.

Operasional Variabel Penelitian.

Adapun Operasional variabel adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Nomor Kuesioner	Skala

Disiplin (X1) <i>Sumber: Singodimejo dalam Sutrisno (2011: 94)</i>	1. Taat waktu dalam bekerja	1, 2	Likert
	2. Taat pada aturan perusahaan	3, 4	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	5, 6	
	4. Taat pada peraturan lainnya	7, 8	
Budaya Organisasi (X2) <i>Sumber: Edison (2016: 131)</i>	1. Kesadaran diri	1,2	Likert
	2. Keagrsifan	3,4	
	3. Kepribadian	5,6	
	4. Performa	7	
	5. Orientasi tim	8	
Prestasi Kerja (Y) <i>Sumber: Nasution (2011)</i>	1. Kualitas Kerja	1,2	Likert
	2. Kuantitas Kerja	3,4	
	3. Disiplin kerja	5,6	
	4. Inisiatif	7	
	5. Kerjasama	8	

Metode Pengumpulan Data.

Dengan menggunakan Kuesioner dan Dokumentasi dilakukan pengumpulan.

Analisis Deskriptif dan Verifikatif

a. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

1) Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	30	52,6 %
	Perempuan	27	47,4 %
	Total	57	100 %

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data sebelumnya, ada 30 laki-laki atau 52,6% sedangkan ada 27 perempuan atau 47,4%.

2) Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	17-25 Tahun	-	0 %
	26-35 Tahun	32	56 %
	36-45 Tahun	8	14 %
	> 45 Tahun	17	30 %
	Total	57	100 %

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas responden yang berusia antara 17 dan 25 tahun sebanyak 0 atau tidak ada, 32 responden berusia antara 26 dan 35 tahun atau 56%, 8 responden antara usia 36 dan 45 tahun atau 14% dan responden yang berusia di atas 45 tahun hingga 17 orang atau 30%

3) **Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	2 %
	Diploma	14	25 %
	S-1	37	64 %
	S-2	5	9 %
	Total	57	100 %

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel di atas, bahwa 1 orang responden yang memiliki pendidikan SLTA, atau 2%, terdapat 14 responden yang memiliki pendidikan Diploma atau 25%, dan 37 orang yang memiliki pendidikan S1 atau 64 %, serta 5 orang atau 9% responden yang memiliki pendidikan S2.

Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel (Kualitatif)

Tabel 4.4
Tabel Kriteria Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria
1,00 – 1,790	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Tidak Baik
2,60 – 3,39	Netral / Kurang Baik
3,40 – 4,19	Setuju / Baik
4,19 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:95)

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden dari item pernyataan sebagai berikut:

a. Evaluasi responden menurut variabel kedisiplinan (X1). Kriteria objek yang diperiksa adalah pertanyaan variabel kedisiplinan (X1), sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Berdasar Pada Variabel Disiplin (X₁)

Pernyataan	Kriteria Jawaban					No	Total Skor	Skoro	Keto
	SSo	So	KSo	TSo	STSo				
Taat terhadap Aturan Waktu									
1. Perusahaan memgaskan pegawai harus sesuai waktu yang ditetapkan	11o	37o	4o	3o	2o	57o	223o	3,91o	Baik
2. Perusahaan memgaskan pegawai harus sesuai deadline yang disepakati bersama	27o	21o	5o	4o	0o	57o	242o	4,25o	Sangat Baik
Taat terhadap Aturan Perusahaan									
3. Perusahaan meminta pegawai harus taat terhadap aturan Perusahaan	28o	20o	6o	3o	0o	57o	250o	4,39o	Sangat Baik
4. Perusahaan membuat aturan perusahaan yang tidak membahayakan pegawai	27o	22o	5o	3o	0o	57o	244o	4,28o	Sangat Baik
Taat terhadap Aturan Perilaku dalam pekerjaan									
5. Perusahaan membuat peraturan perilaku di perusahaan secara tertulis	2o	37o	14o	4o	0o	57o	208o	3,65o	Baik
6. Perusahaan meminta pegawai mematuhi peraturan perilaku di perusahaan	15o	31o	7o	4o	0o	57o	198o	3,47o	Baik
Taat terhadap Aturan Peraturan lain Perusahaan									
7. Perusahaan membuat peraturan lainnya di perusahaan secara tertulis	8o	38o	6o	5o	0o	57o	220o	3,86o	Baik
8. Perusahaan meminta pegawai mematuhi peraturan lainnya di perusahaan	21o	30o	2o	4o	0o	57o	239o	4,19o	Sangat Baik
Jumlah	139o	236o	49o	30o	2o	456o			
Persentase (%)	30%	52%	11%	6%	1%	100%			4,00o Baik

Sumber: Data Primer diolah.

Dari jawaban responden untuk variabel Disiplin didapat skor 4,00 pada rentang skala 3,40-4,19 kategori baik. Sebesar 82% yang menjawab sangat setuju dan setuju, 17 % yang menjawab tidak setuju dan Netral.

a. Penilaian Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Kriteria objek yang diteliti bergantung pada jawaban responden terhadap unsur pertanyaan variabel budaya organisasi (X2) sebagai berikut:

C. 5	28,175	24,576	,878	,971
C. 6	28,193	24,337	,898	,970
C. 7	28,246	23,296	,941	,967
C. 8	28,193	24,230	,916	,969

Pada tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Sumber: Data Primer diolah.

Pada tabel di atas, variabel prestasi kerja pegawai (Y) mendapat r hitung > r tabel (0,244), sehingga seluruh elemen survei dikatakan valid. sehingga kuesioner yang diolah dapat digunakan sebagai data survei.

1. Uji Reliabilitas Instrumen.

Hasil dari uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Independen dan Dependen

Reliability Statistics

Crobach's Alpha	N of Items
,973	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C. 1	28,263	24,090	,837	,973
C. 2	28,193	23,123	,948	,967
C. 3	28,053	22,765	,875	,972
C. 4	28,035	23,177	,886	,970

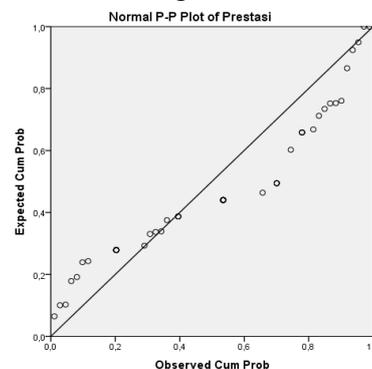
2. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

Pada uji hipotesis klasik digunakan untuk mengetahui keakuratan data sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan lebih akurat dan efisien, menghindari kelemahan-kelemahan yang muncul, karena masih gejala klasik hadir. Asumsi atau tidaknya data tersebut ada. Pengujian dilakukan dengan software SPSS versi 24. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis klasik terdiri dari uji keadaan normal, uji linieritas berganda, uji autokorelasi dan uji heterogenitas.

a. Uji Normalitas

Pada Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi $\alpha > 0,050$. Merupakan hasil uji kondisi normal dengan Kolmogorov-Smirnov adalah :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogorov-Smirnov Test



Sumber: Data Primer diolah.

Pada tabel di atas, pedoman nilai adalah $\alpha = 0,200$ jika nilainya lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Oleh karena itu, wajar untuk mengasumsikan bahwa persamaan tersebut didistribusikan dalam pengujian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Uji linieritas timbal balik dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan linier berganda Hasil pengujian dengan SPSS versi 24 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian
Multikolinearitas Dengan
Collinearity Statistic Prestasi
Pegawai Sebagai Variabel
Dependen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,659	2,062		3,230	,002		
Disiplin Kerja	,382	,177	,415	2,152	,036	,126	7,940

Budaya Kerja	,423	,176	,463	2,401	,020	,126	7,940
--------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data primer diolah.

Pada tabel diatas Hasil uji hubungan linier berganda diperoleh nilai toleransi untuk setiap variabel independen yaitu disiplin 0,126 dan budaya regulasi 0,126 dengan nilai keduanya kurang dari 1, nilai Discipline Variance Amplification Factor (VIF) sebesar 7,940 dan budaya regulasi 7940, dimana nilainya kurang dari 10, sehingga model regresi ini tidak memiliki hubungan Multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji korelasi otomatis adalah untuk mendapatkan informasi ada atau tidaknya perbedaan korelasi antar anggota sampel. Menjadi standar dari Durban Watson Test Guidelines (DW test. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah :

Tabel 4.14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,864 ^a	,747	,737	2,84574	2,213

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Durbin-Watson

Sumber: Data Primer diolah.

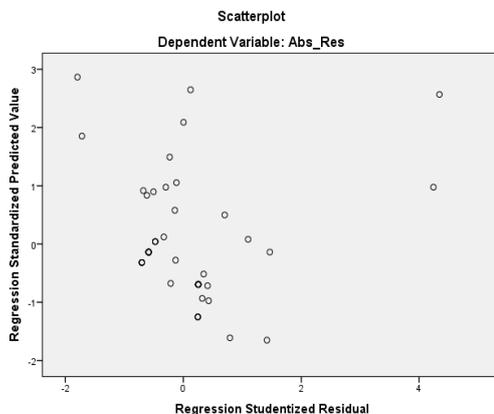
Dari tabel di atas, bahwa model regresi tidak memiliki korelasi otomatis, sesuai skor

Durbin-Watson sebesar 2,213 di antara interval 1,550 dan 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat kovariansi dalam kovarian s dalam model regresi, diperoleh hasil yaitu

Tabel 4.15
Hasil Pengujian
Heteroskedastisitas
Dengan Uji Scatterplot



Sumber: Data Primer diolah.

Pada gambar di atas, titik-titik pada scatter plot pola sebarannya tidak jelas, dan titik-titik tersebut meluas ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi gangguan. Menunjukkan heterogenitas model regresi sehingga model regresi ini dapat terwujud.

e. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Analisis validasi dapat dilihat besarnya dampak serta analisis signifikansinya, serta Analisis untuk mengetahui adanya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Analisis Regresi Linier.

Uji ini memiliki tujuan mengetahui sejauh mana variabel X1 dan X2 dalam mempengaruhi Y. Adapun hasil data regresi yang diolah dengan SPSS versi 24, sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Regresi Linier
Sederhana Variabel Disiplin (X₁)
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7,293	2,132		3,421	,001
Disiplin Kerja	,780	,066	,848	11,884	,000

. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah.

Dari hasil perhitungan regresi ditunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = 7,293 + 0,780 \times X_1$. Dari rumus diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta 7,293 artinya dengan tidak adanya variabel domain (X₁) sebenarnya terdapat nilai catatan kerja (Y) sebesar 17,827 poin.
- 2) Koefisien regresi kedisiplinan (X₁) sebesar 0,780 yang berarti keadaan berubah setiap kali variabel kedisiplinan (X₁) berubah satu unit, konstanta konstan dan variabel budaya organisasi (X₂) tidak berubah. . Sukses (r) 0,780 poin.

Pada hasil perhitungan regresi tabel di atas didapat persamaan regresi $Y = 7.663 + 0.778 \times X_2$ dapat diturunkan dari rumus di atas:

- 1) Nilai konstanta 7,663 artinya dengan tidak adanya variabel budaya organisasi (X₂) maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 7,663 poin.

- 2) Budaya Organisasi (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,778. Artinya apabila konstanta tetap dan variabel

kedisiplinan (X1) tidak mengalami perubahan maka hasil perubahan satuan apapun akan terjadi pada variabel budaya organisasi (X2). Dengan perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,778 poin.

tersedia nilai prestasi kerja (Y) sebesar 6.659 poin.

2) Nilai disiplin (X1) 0,382 artinya dengan konstanta konstan dan tanpa mengubah variabel budaya organisasi (X2) setiap perubahan variabel disiplin (X1) sebesar 1 satuan menyebabkan perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,382 poin.

3) Nilai budaya organisasi (X2) 0,423 artinya apabila konstanta konstan dan variabel disiplin (X1) tidak berubah maka setiap perubahan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 1 satuan menyebabkan perubahan prestasi kerja (Y) sebesar 0,423 poin.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error		
(Constant)	6,659	2,062		
Disiplin Kerja	,382	,177	,415	
Budaya Kerja	,423	,176	,463	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Data Primer dan

Pada tabel diatas perhitungan regresi memiliki hasil dari persamaan $Y = 6.659 + 0.382 \times X_1 + 0.423 \times X_2$. disimpulkan :

1) Nilai konstanta sebesar 6.659 artinya apabila variabel disiplin (X1) dan tidak ada budaya organisasi (X2) maka

b. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tujuan dari analisis koefisien korelasi agar diketahui derajat kekuatan hubungan antara variabel Independent dan variabel dependent. Sebagaimana pengolahan datanya :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,832	,258		3,230	,002
Disiplin Kerja	,382	,177	,415	2,152	,036
Budaya Kerja	,423	,176	,463	2,401	,020

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Sig. = Nilai signifikan < 5%

t = Nilai t > 1,96

B = berpengaruh positif

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian diperoleh nilai R sebesar 0,832 artinya kedisiplinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang kuat dengan prestasi kerja (Y).

C. Penentuan Faktor dengan Analisis (R-Squared).

Dari analisis ini diketahui hubungan rasio kinerja dari variabel bebas dan variabel terikat (secara parsial maupun simultan), pada penelitian ini variabel disiplin (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Didapat hasil perhitungan koefisien determinasi dari pengolahan oleh SPSS versi 24 :

1) Dengan uji t (uji parsial) dilakukan uji hipotesis variabel disipliner (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y), dengan kriteria signifikansi 5% (0,05) digunakan untuk membandingkan t-number dengan t-tabel. Ini adalah: (A) Pengaruh disiplin (X1) terhadap prestasi kerja (Y).

Rumusan hipotesis ditentukan:

H01: $r = 0$ Diyakini bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja TVRI Stasiun DKI Jakarta

H11: $r \neq 0$ Disiplin yang diduga tidak berdampak pada prestasi kerja di TVRI Stasiun DKI Jakarta. Pengolahan data merupakan hasil perhitungan program SPSS versi 24 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. of Esti	
1	,864 ^a	,747	,737	,355	
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7,293	2,132		3,421	,001
Disiplin Kerja	,780	,066	,848	11,884	,000

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

Sumber: Data Primer diolah.

Dari tabel di atas diperoleh nilai R-squared sebesar 0,747. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 74. 7% sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji hipotesis.

Berdasarkan tabel (11.884 > 1.6736) hal ini juga diperkuat dengan nilai $p < 0.05$ pada hasil pengujian pada tabel di atas, nilai $t > \text{Sig. } 0.05$ atau ($0.001 < 0.05$). Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin ilmu terhadap prestasi kerja karyawan TVRI Stasiun DKI Jakarta.

(a) Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Rumus untuk hipotesis ditentukan:

H02: $r = 0$ Diyakini bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada TVRI Stasiun DKI Jakarta.

H12: $r \neq 0$ Pelatihan (X2) diduga tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada TVRI Stasiun DKI Jakarta. Didapat Hasil :

Tabel 4.22

Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,663	2,074		3,696	,001
Budaya Kerja	,778	,065	,852	12,43	

a. Dependent Variable: Prestasi

Nilai pada nilai tabel (12,043) diperoleh. Yang ditunjukkan dari <Sig. 0,05 atau (0,001 <0,05). Oleh

itu H₀ dibuang dan H₂ dijual menunjukkan bahwa budaya or b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja TVRI Stasiun DKI Jakarta.

1) Uji hipotesis serentak (Uji-F).

Pengujian ini untuk melihat pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama TVRI Stasiun DKI Jakarta, dengan uji F dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05), yaitu H.H.Perbandingan Nilai F yang Dikonfirmasi dengan pada Tabel F dalam kondisi :

(a) Jika F hitung <tabel F: berarti H₀ menjadi kontrak, H₃ menjadi hak

(b) Jika nilai F angka > F tabel: sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima

Untuk mencari himpunan Ftabel carilah suku-suku $df = (n-k-1)$, lalu $(57-2-1) = 54$, maka Ftabel = 3,17

Kriteria tersebut terdengar jika F hitung > F tabel atau nilai $\rho < \text{Sig. } 0,05$.

Rumus Hipotesis sebagai berikut:

H03: $r = 0$ diduga disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif prestasi kerja pada TVRI Stasiun DKI Jakarta.

H 13: $r \neq 0$ Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diduga tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada TVRI Stasiun DKI Jakarta.

Tabel 4.24

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1289,573	2	644,786	79,621	,000 ^b
Residual	437,304	54	8,098		
Total	1726,877	56			

a. Dependent Variable: Prestasi

Pada hasil pengujian dari tabel di atas, F hitung > F-tabel atau $(79,621 > 3,17)$ juga diperkuat dengan ρ -value <Sig. 0,05 atau (0,000 <0,05). Oleh karena itu H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja TVRI Stasiun DKI Jakarta.

Pembahasan hasil penelitian

1. Diskusi deskriptif.

Diskusi deskriptif dirancang untuk mengeksplorasi dan memperjelas fenomena atau realitas sosial yang menggambarkan sekumpulan variabel yang terkait dengan masalah yang sedang dipertimbangkan.

a. Kondisi atau kriteria objek yang dilihat didasarkan pada variabel kedisiplinan (X1). Kondisi keseluruhan atau kriteria kuesioner pada variabel kedisiplinan (X1) mencapai nilai 3,86 dengan kategori baik. Dari semua pernyataan di atas, pernyataan tersebut mendapat peringkat terendah: "Perusahaan memberikan kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan merasa tenang dalam bekerja karena adanya". sebuah perusahaan asuransi kesehatan dan kerja ". yang hanya mencapai skor 3,66

b. Kondisi atau kriteria objek yang dipertimbangkan didasarkan pada variabel budaya organisasi (X2).

Kondisi keseluruhan atau kriteria kuisisioner variabel budaya organisasi (X2) menghasilkan skor rata-rata 3,83 dengan kriteria baik. Dari semua keterangan tersebut, ternyata pernyataan "Perusahaan telah menunjuk seorang pelatih pelatihan untuk menguasai materi agar dapat menjelaskannya dengan jelas kepada peserta pelatihan" mendapat peringkat paling rendah, hanya mendapatkan skor 3,63.

c. Kondisi atau kriteria objek yang dipertimbangkan didasarkan pada variabel prestasi kerja (Y).

Secara keseluruhan kondisi atau kriteria tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) kuesioner mencapai nilai rata-rata 3,94 dengan kategori baik. Dari semua yang disebutkan di atas, pernyataan "Saya bekerja tanpa terlebih dahulu meminta bos saya" adalah yang paling rendah, hanya mencetak 3,78 poin

2. Pembahasan Verifikatif (Kuantitatif)

Pembahasan editing bertujuan untuk membahas pengaruh dan kepentingan serta hubungan antara teori-teori pendukung yang sejalan dengan hasil olah data.

a) Hasil analisis Pengaruh disiplin (X1) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh nilai mean persamaan regresi $Y = 7293 + 0,780 X1$, terdapat koefisien korelasi 0,382 artinya memiliki pengaruh kuat. Pengujian hipotesis mendapatkan nilai dari tabel $t > t$ atau $(11,884 > 1,6736)$, yang diperkuat signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti "sebagian positif dan memiliki pengaruh yang signifikan. antara kedisiplinan pada prestasi kerja. di TVRI Stasiun DKI Jakarta

b) Hasil statistik budaya organisasi (X2) dan terhadap prestasi kerja (Y) memiliki nilai persamaan regresi $Y = 7.663 + 0.778 x 2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.423 yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh kuat. Uji hipotesis mendapatkan nilai $t > t$ tabel atau $(12,043 > 1,6736)$, hal ini diperkuat dengan signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya secara parsial positif dan signifikan. Memiliki pengaruh antara budaya organisasi dalam pelaksanaannya. Ia bekerja di TVRI Stasiun DKI Jakarta. Sedangkan Pengaruh secara simultan disiplin (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y), diperoleh pengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 6.659 + 0.382 X1 + 0.423 X2$. besarnya nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,832 yang artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis pada nilai F hitung $> F$ tabel o $(79,621 > 3,17)$ yang diperkuat pula dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga pada penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan TVRI Stasiun DKI Jakarta.

PENUTUP

Kesimpulan.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai di bawah 0,382 yang artinya Variabel diatas memiliki pengaruh yang kuat, antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di TVRI Stasiun DKI Jakarta
2. Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan serta kuat terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.423 pada TVRI Stasiun DKI Jakarta.
3. Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% merupakan faktor lain. Artinya disiplin dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun di Jakarta.

Saran

1. Ketaatan pada kode etik ditempat kerja pada Variabel Disiplin (X1) merupakan indikator yang paling lemah, dengan nilai skor 3,56, sehingga disarankan membuat pedoman yang lebih baik lagi mengenai kode etik, dan mensosialisasikannya dengan melibatkan karyawan guna merubah sudut pandang antara perusahaan dan karyawannya.
2. Variabel budaya organisasi (X2), terlemah adalah indikator nomor 2 yaitu "agresivitas" yang hanya mendapat skor 3,65. Agar dapat ditingkatkan dan diterapkan pada pekerjaan sehari-hari.
3. Variabel Prestasi Kerja (Y), klaim terlemah adalah indikator nomor 4 atau "inisiatif", yang hanya mendapat skor 3,95. Untuk menjadi lebih baik lagi, perusahaan perlu memberikan pemahaman kepada karyawan tentang bagaimana memperkuat inisiatif yang mendukung keberhasilan siaran dan

pelayanan prima kepada pelanggan setia TVRI Stasiun DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *"Sumber Kerangka Berfikir Kinerja"*. Gramedia, Jakarta Selatan, 2014.
- Adair, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Akhmad Subekti, Jauhar Muhammad, *"Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Dessler, Gerry, *"Human Resources Management"*, Prenticehall, International Inc, London, 2015.
- Edi Sutrisno *"Sumber Daya Manusia"*, PT. Gramedia, Surabaya, 2011.
- Ghozali *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2016.
- Handoko, *"Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia"*, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, *"Sumber Daya Manusia"*, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Luther Gulick, *"Management Bussines"*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014
- Mary Parker *"Organizational Behavior"*, McGraw-Hill, New York, 2012.

- Maslow “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2013.
- Mulyadi “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2016
- Notoatmodjo “*Manajemen Kinerja*”,
- Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA’AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Robbins, “*Manajemen*”, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2003.
- Samsudin Sadili, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Aditya Media Publishing, Surabaya 2010.
- Sarwoto, “*Dara-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Siagian “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2014.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Sutrisno, “*Statistik Teori dan Aplikasi*”, Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2016.
- Trio Cahyono, “*Dasar-Dasar Manajemen*”, Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2015.
- Veithzal Rivai, “*Proses Arti Pelatihan*”. Jakarta, 2014 .
- W.F. Cascio dalam Robbins, “*Managing Human resources productivity of Work*”, Edisi ketujuh, terjemahan, Jakarta, 2012.
- Widodo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Winardi, “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2017.