



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GALESONG UTARA

Adrianus Parenden

STIE AMKOP Makassar

Email : aparenden168@gmail.com

ST. Hatidja

STIE AMKOP Makassar

Email : sthatidja68@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linear berganda $3.453 + 0,429X_1 + 0,467X_2$, koefisien korelasi (r): 0,767, koefisien determinasi (r^2): 0,588, uji-t dengan hasil t-hitung: $2,859 > t\text{-tabel } 2,051$, t-hitung: $3,972 > t\text{-tabel } 2,051$ dan uji f dengan hasil f-hitung : $19,278 > f\text{-tabel } 3,35$ sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara.

Kata Kunci: Disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at the Galesong Utara District Office. The types of data used in this research are qualitative and quantitative data. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. The analytical method used is descriptive multiple linear, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and f-test. The results showed that multiple linear regression was $3.453 + 0,429X_1 + 0,467X_2$, correlation coefficient (r): 0,767, coefficient of determination (r^2): 0,588, t-test with t-count results: 2,859 >> t-table 2,051, t-count : 3,972 > t-table 2,051 and f-test with the result of f-count: 19,278 > f-table 3,35 so that it is known that there is a positive and significant relationship between work discipline and organizational culture on employee performance at the Galesong Utara District Office.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal utama yang ada dalam suatu instansi, dan keberhasilan suatu instansi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya dan bagaimana instansi mengelola sumber dayanya untuk mencapai tujuan instansi. Ketika suatu instansi mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka instansi tersebut juga menghasilkan hal-hal yang baik.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan instansi dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dan menjadi fokus utama pemberdayaan sumber daya manusia, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk bisa menaati dan mematuhi segala aturan yang ada dalam instansi. Penting bagi pegawai untuk memiliki jiwa disiplin dalam bekerja agar pegawai dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya tanpa membuang waktu. Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja dan juga dedikasinya yang besar terhadap instansi tempatnya bekerja.

Disiplin kerja sangat penting untuk kelancaran perkembangan instansi, baik secara individu maupun kelompok, perlu untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin diri. Disiplin tidak hanya berperan dalam memotivasi pegawai, tetapi juga memberikan manfaat dalam mendidik untuk mengikuti dan menyukai peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Budaya organisasi sangat penting karena memberikan banyak manfaat bagi individu maupun kelompok. Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai bersama dalam suatu instansi dan memandu perilaku anggotanya. Budaya organisasi berupa kedisiplinan dan ketepatan penyelesaian tugas yang diberikan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu instansi. Membangun budaya dan disiplin kerja yang baik akan mendorong tercapainya tujuan bersama dalam instansi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida dan Hartono (2016:7) “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian layanan, dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok karyawan”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan secara efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Selanjutnya menurut Noe dalam Kasmir (2019:6) “Bagaimana manajemen sumber daya manusia memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan”.

Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Adapun menurut Bacal dalam Farida dan Hartono (2016:343-344) mengemukakan prinsip-prinsip disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tindakan disipliner harus diambil sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku..
- b. Semua tindakan disipliner didokumentasikan secara lengkap, merinci kekurangan kinerja yang sebenarnya, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah tersebut.
- c. Tindakan disipliner yang diambil harus menggunakan tingkat paksaan dan tekanan minimum yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah kinerja.
- d. Semakin tinggi tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan *win-win solution* yang konstruktif dan langgeng tercapai.
- e. Semakin jelas kita menggambarkan masalah kinerja yang terjadi, semakin besar kemungkinan untuk menyelesaikan masalah dengan karyawan yang terlibat, dan semakin banyak perlindungan hukum yang akan kita miliki jika kita dipaksa untuk mengambil tindakan disipliner yang berat.

Selanjutnya menurut Afandi (2018:15) terdapat prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Fahmi (2016:232) “Budaya merupakan hasil kreasi manusia yang dibuat dan digunakan sebagai bagian dari tatanan kehidupan sehari-hari”. Lebih lanjut Ivancevich et.al dalam Edison dkk, (2017: 118) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan”.

Karakteristik umum diantara organisasi yang gagal adalah ketidakmampuannya menerima dan menyiapkan perubahan.

A. Kinerja

Menurut Fahmi (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik berupa *profit oriented* maupun *non profit oriented*”. Selain itu Rivai dalam Rahmat (2017:123) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat kinerja suatu tugas oleh seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama, tujuan, atau berbagai kemungkinan seperti tujuan atau standar”.

Rahmat (2017:123) “Kinerja juga diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu menurut standar dan pedoman yang telah ditetapkan”.

Indikator kinerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:169) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Kualitas kerja
- c. Produktivitas
- d. Adaptasi dan fleksibilitas
- e. Inisiatif dan pemecahan masalah
- f. Kooperation kerja sama
- g. Tanggung jawab
- h. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017:193) menyatakan “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, dan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut”. Lebih lanjut Sinambela (2018:332-333) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja “Artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut”. Keberhasilan kinerja pegawai tidak terlepas dari kedisiplinan yang dimiliki pegawai, dan kedisiplinan yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi budaya organisasi tenaga kerja individu, kompetensi mereka, motivasi, dukungan yang mereka terima dari karyawan tempat mereka bekerja, dan hubungan mereka dengan agensi. Oleh karena itu, kemampuan untuk menciptakan organisasi dalam budaya yang mendorong kinerja sangat diperlukan.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan budaya organisasi adalah satu kesatuan yang harus dimiliki oleh suatu instansi pemerintahan, hal ini dikarenakan baik disiplin kerja maupun budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Menurut Raditya (2016:40) “Disiplin kerja yang tinggi dan dukungan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai”. Raharjo dan Prawatya dalam Raditya (2016:40) menyatakan “Disiplin dan budaya secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan”.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Galesong Utara. Kantor ini beralamat di jalan Jl. Bauru Dg Gau Kelurahan Bontolebang, Telepon (0418) 2325454 Kode Pos 92255. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2021 sampai Oktober 2021.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

a. Data Kuantitatif

Data diperoleh dari kuesioner yang disebarkan terkait penelitian apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Data Kualitatif

Seperti sejarah singkat instansi, struktur organisasi dan uraian tugas serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan Kantor Kecamatan Galesong Utara yang menjadi objek penelitian.

2. Sumber data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini, adalah:

a. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari para pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi tersebut.

1. Penelitian Pustaka (*library research*)

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

- a. Observasi,
- b. Wawancara,
- c. Dokumentasi,
- d. Kuesioner,

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara adapun jumlah populasi sebanyak 30 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak termasuk pegawai honor.

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Camat yang terdiri dari 30 orang.

D. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

2. Analisis Statistika

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Analisis Regresi Linear Berganda
- d. Uji Koefisien Korelasi (r)
- e. Uji Koefisien Determinasi (r^2)
- f. Uji Simultan (Uji F)
- g. Uji Parsial (Uji t)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Disiplin Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan instansi, dengan kata lain disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara, 9 pernyataan yang berkaitan dengan 5 indikator disiplin kerja diberikan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Berikut tanggapan 30 responden berdasarkan pernyataan pada lembaran kuesioner:

Tabel 9: Tanggapan responden terhadap disiplin kerja

No	Pernyataan Responden	Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
		SB	B	CB	TB	STB				
		5	4	3	2	1				
1	Tujuan yang ingin dicapai dalam instansi jelas bagi pegawai.	F	22	8						
		S	110	32			142	150	94,66	SB
2	Kemampuan pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang	F	14	16						
		S	70	64			134	150	89,33	SB

	diberikan.									
3	Teladan pimpinan bersifat positif baik	F	13	16	1					
	dalam bertindak maupun berbicara.	S	65	64	3		132	150	88	SB
4	Adanya balas jasa (gaji dan kesejahteraan)	F	12	18						SB
	mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.	S	60	72			132	150	88	SB
5	Keadilan dalam instansi telah merata bagi semua pegawai.	F	8	20	2					
		S	40	80	6		126	150	84	SB
6	Adanya pengawasan yang melekat dari pimpinan terhadap pegawai.	F	14	16						
		S	70	64			134	150	89,33	SB

7	Adanya sanksi yang diberikan instansi mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	F	14	15		1					
		S	70	60		2		132	150	88	SB
8	Ketegasan pimpinan dalam bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam instansi	F	15	15							
		S	75	60				135	150	90	SB
9	Antara pimpinan dan pegawai memiliki hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis.	F	17	13							
		S	85	52				137	150	91,33	SB
JUMLAH							1,204	1,350	89,18	SB	

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun persentase skor aktual secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase ((\%)) skor aktual} = \frac{1.204}{9 \times 5 \times 30} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase (\%)} \text{ skor aktual} = \frac{1.204}{1.350} \times 100 \% = 89,18\%$$

Dengan seluruh pernyataan di atas yang dibuat berdasarkan 5 indikator disiplin kerja menunjukkan hasil persentase (%) Skor Aktual 89,18% dengan kriteria sangat baik. Ini berarti bahwa 5 indikator disiplin kerja dapat dijalankan dengan baik di Kantor Kecamatan Galesong Utara.

B. Analisis Budaya Organisasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai analisis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara, 9 pernyataan yang berkaitan dengan 5 indikator budaya organisasi diberikan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Berikut tanggapan 30 responden berdasarkan pernyataan pada lembaran kuesioner:

Tabel 10: Tanggapan responden terhadap budaya organisasi

No	Pernyataan Responden		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
			SB	B	CB	TB	STB				
			5	4	3	2	1				
1	Instansi memiliki misi dan strategi dalam mencapai tujuannya.	F	19	10	1						
		S	95	40	3			138	150	92	SB
2	Pimpinan mengarahkan pegawai untuk	F	26	4							

	melaksanakan tanggung jawab secara baik.	S	130	16				146	150	97,33	SB
3	Instansi mengembangkan komunikasi yang efektif (2 arah) dalam pengambilan keputusan.	F	18	11							
		S	90	44				136	150	90,66	SB
4	Instansi memiliki desain dan struktur organisasi yang efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.	F	17	12		1					
		S	85	48		2		135	150	90	SB
5	Instansi mengembangkan perilaku organisasi yang dijadikan acuan pegawai.	F	9	20		1					
		S	45	80		2		127	150	84,66	SB
6	Instansi menghargai setiap kompetensi pengetahuan pegawainya.	F	8	22							
		S	40	88				128	150	85,33	SB

7	Instansi mengembangk an intervensi organisasional yang efektif dalam mengembangk an instansinya.	F	11	16	3						
		S	55	64	9			128	150	85,33	SB
8	Instansi menaruh perhatian yang besar terhadap kinerja pegawainya.	F	13	16	1						
		S	65	64	3			132	150	88	SB
9	Instansi mampu dan siap mengikuti perubahan yang ada.	F	13	16	1						
		S	65	64	3			132	150	88	SB
JUMLAH							1,202	1,350	89,03	SB	

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun persentase skor aktual secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase ((\%)) skor aktual} = \frac{1.202}{9 \times 5 \times 30} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase (\%)} \text{ skor aktual} = \frac{1.202}{1.350} \times 100 \% = 89,03\%$$

Dengan seluruh pernyataan di atas yang dibuat berdasarkan 5 indikator budaya organisasi menunjukkan hasil persentase (%) Skor aktual 89,03% dengan kriteria sangat baik. Ini berarti bahwa 5 indikator budaya organisasi dapat dijalankan dengan baik di Kantor Kecamatan Galesong Utara.

C. Analisis Kinerja

Analisis untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kecamatan Galesong Utara, 9 pernyataan yang berkaitan dengan 5 indikator kinerja diberikan kepada responden berdasarkan pernyataan pada lembaran kuesioner.

Tabel 11: Tanggapan responden terhadap kinerja

No	Pernyataan Responden		Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
			SB	B	CB	TB	STB				
			5	4	3	2	1				
1	Dengan kinerja yang ada, kualitas pekerjaan anda sudah sesuai target.	F	16	13		1					
		S	80	52		2	134	150	89,33	SB	
2	Dengan kinerja yang ada, kualitas pekerjaan anda meningkat.	F	12	17	1						
		S	60	68	3		131	150	87,33	SB	
3	Dengan kinerja yang ada, pekerjaan anda selesai tepat waktu.	F	12	17	1						
		S	60	68	3		131	150	87,33	SB	
4	Dengan kinerja yang ada, penggunaan	F	17	13							
		S	85	52			137	150	91,33	SB	

	biaya sudah sesuai target kinerja.									
5	Dengan kinerja yang ada, orientasi pelayanan anda sesuai yang diharapkan organisasi.	F	10	12						
		S	50	80			130	150	86,66	SB
6	Dengan kinerja yang ada, komitmen anda dalam bekerja meningkat.	F	11	18	1					
		S	55	72	3		130	150	86,66	SB
7	Dengan kinerja yang ada, inisiatif anda dalam bekerja semakin baik.	F	9	20	1					
		S	45	80	3		128	150	85,33	SB
8	Dengan kinerja yang ada, meningkatkan kerja sama dalam tim sesuai yang diharapkan organisasi.	F	7	22	1					
		S	35	88	3		126	150	84	SB

9	Dengan kinerja yang ada, melahirkan jiwa kepemimpinan dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.	F	15	15						
		S	75	60				135	150	90
JUMLAH							1.182	1.350	87,55	SB

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun persentase skor aktual secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} \text{ skor aktual} = \frac{\text{skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase ((\%)) skor aktual} = \frac{1.182}{9 \times 5 \times 30} \times 100 \%$$

$$\text{Persentase (\%)} \text{ skor aktual} = \frac{1.182}{1.350} \times 100 \% = 87,55\%$$

Dengan seluruh pernyataan di atas yang dibuat berdasarkan 5 indikator kinerja menunjukkan hasil persentase (%) Skor Aktual 87,55% dengan kriteria sangat baik. Ini berarti bahwa 5 indikator kinerja dapat dijalankan dengan baik di Kantor Kecamatan Galesong Utara.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung > t tabel (2,859 > 2,051) dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05, dengan demikian variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nabila (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara” dengan hasil t-hitung > t-tabel (4,334 > 1,994). Selvania, dkk (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas

Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya” dengan hasil pada variabel Disiplin kerja yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,540 > 2,009$). Disiplin Kerja (X_1) yang dimiliki oleh pegawai jika dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, maka keduanya memiliki kesamaan berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai baik pada hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan juga hasil penelitian terdahulu.

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Robert Bacal dalam Fahmi (2016:79) bahwasanya “Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menangani masalah kinerja yang melibatkan manajer mengidentifikasi masalah kinerja dan mengomunikasikannya kepada karyawan”. Saputra dalam Raditya (2016:35) bahwasanya “Disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai”. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($3,972 > 2,051$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Astutik (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang” dengan hasil variabel Budaya Organisasi $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,898 > 2,032$). Nabila (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara” dengan hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,752 > 1,994$). Budaya Organisasi (X_2) yang dimiliki oleh pegawai jika dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, maka keduanya memiliki kesamaan berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) baik pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan juga pada hasil penelitian terdahulu.

Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Robbins dalam Raditya (2016:39) “Salah satu indikator budaya organisasi adalah orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memperhatikan hasil tersebut”. Hasil yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang terus meningkat setiap periode atau tahun. Lebih lanjut Hardiany dalam Raditya (2016:37) “Budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Artinya budaya organisasi bagi pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri karena dengan adanya budaya organisasi bisa menjadi acuan bagi para pegawai untuk tetap mengikuti adat dan kebiasaan yang telah diciptakan dan dijunjung oleh para pegawai terdahulu.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil f -hitung $19,278 > f$ -tabel $3,35$, dengan demikian variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nabila (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara” dengan hasil f -hitung $119,217 > f$ -tabel $2,74$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selvania, dkk (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya” dengan hasil f -hitung $9,745 > 3,187$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan yang dimiliki pegawai jika dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu, maka keduanya memiliki kesamaan berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) baik pada hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maupun hasil dari penelitian terdahulu.

Hal ini diperkuat dengan pernyataan Raharjo dan Prawaitya dalam Raditya (2016:40) “Disiplin kerja dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan”. Disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang bertindak disiplin dan menjunjung budaya organisasi yang ada akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, data penelitian yang telah terkumpul kemudian data tersebut diolah dan dianalisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara. Maka dapat ditarik kesimpulan dengan hasil yang didapatkan dari persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,453 + 0,429X_1 + 0,467X_2$, koefisien korelasi (r) = 0.767, koefisien determinasi (r^2) = 0,588 hal ini berarti variabel disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil uji-t pada variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,859 > 2,051$) dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya.
2. Hasil uji-t variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,972 > 2,051$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Galesong Utara, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya.
3. Hasil dari $f\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($19,278 > 3,35$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti bahwa variabel *independent* disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Galesong Utara.

Saran

Hasil dari pembahasan bab sebelumnya, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat yang kuat, selanjutnya peneliti dapat memberikan saran bagi Instansi yaitu instansi harus mempertahankan para pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, dan mendorong pegawai yang tingkat kedisiplinannya kurang, serta memberikan pemahaman bagi pegawai agar dapat meningkatkan lagi kedisiplinan yang dimiliki baik dari segi tingkat kehadiran, maupun dalam ketepatan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Budaya organisasi yang dimiliki instansi yang bersifat baik harus dipertahankan dan lebih dilestarikan lagi, sedangkan budaya organisasi yang tidak baik, seperti halnya kebiasaan pegawai datang terlambat dan seringnya absen harus dihilangkan agar tercipta budaya organisasi yang baik bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Edison E., Anwar Y., dan Komariyah I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, cv Bandung.
- Farida Umi,. Dan Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Penerbit Umpo Press. Ponogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. ALFABETA, cv Bandung.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, PT. Grafindo, Depok.

_____ 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

PP No. 30 Tahun 2019. *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. (<https://peraturan.bpk.go.id>) diakses 14 Februari 2022.

Raditya, Singgih, Jatilaksono. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta*. (<https://eprints.uny.ac.id>) diakses 03 Februari 2022.

Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Makassar.PT. UMITOHA UKHUWAH GRAFIKA.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Revika Aditama, Bandung.

Sinambela Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

_____ 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. KENCANA. Jakarta.