

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Wyda Christina Lestiani

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Email : wydalestiani@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze the influence of culture on the performance of work organization and discipline employees at office of public order police Tulungagung district. This study using descriptive quantitative methods. With a population of all employees of state civil apparatus (ASN). The sample of this research are 86 respondents employees of state civil apparatus (ASN) office of public order police Tulungagung district. Data collection method using a questionnaire, literature and methods of observation field. While the data analysis using analysis linear regression. This research result indicates that cultural organization and discipline work led to the employee performance. This is supported by income value r square or coefficient determination shows 0,641 so interpreted if variable X_1 cultural organizations and X_2 the discipline 64,1% having contribution of Y the employee performance and influenced by factors other than variable X about 35.9 %. In addition, in the f count 5,496 receive is worth of 0,002 sig. Thus showing that the f count $>$ f table or $5,496 >$ 3,11 with the sig $0,002 <$ 0,05. Thus received hypothesis. While on the outcome of the t known for partial that cultures organization and discipline work led to the employee performance in office of public order police Tulungagung district.

Keywords: Cultural Organization, Work Discipline, The Employee Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, Adamy (2016). Sementara itu, keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robins dan Judge, 2016).

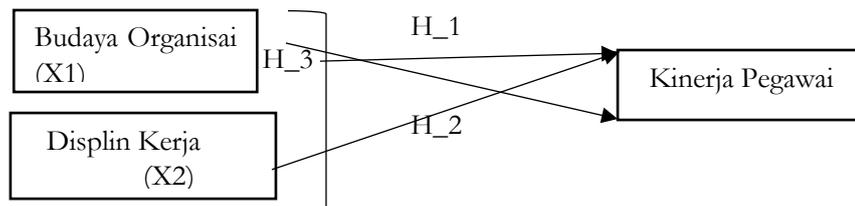
Motivasi ilmu budaya sebenarnya berasal dari motivasi ilmu antropologi. Istilah budaya seringkali dikaitkan dengan organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kerangka implikasi yang berbeda yang dimiliki oleh individu-individu yang mengenalinya dari satu organisasi ke organisasi lain (budaya kerja). Budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai kerangka implikasi berbeda yang dimiliki oleh individu-individunya yang mengenalinya dari satu organisasi ke organisasi lainnya, Fariyadi et,al (2022). Tipe-tipe dasar budaya organisasi menurut Burhanuddin (2018); 1) Budaya Birokratis (Bureaucratic), 2) Klan (Clan), 3) Adhokrasi (Adhocracy), 4) Pasar (Market), 5) Inovatif (Innovative) dan 6) Suportif (Supportive). Adapun indikator yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya menurut Hari (2019) adalah 1) Inovatif memperhitungkan resiko, 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, 5) Agresif dalam bekerja dan 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Menurut Anoraga (dalam Agustini; 2019) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan. Sedangkan menurut Siagian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain Menurut Mangkunegara (2015) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu; disiplin preventif dan disiplin korektif?. Sedangkan menurut Hartatik (2018) jenis- jenis disiplin kerja meliputi; 1) Disiplin Diri, 2) Disiplin Kelompok, 3) Disiplin Preventif, 4) Disiplin Korektif, 5) Disiplin Progresif. Indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai menurut Rivai (2019) ; 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan dan standar kerja, 3) Tingkat kewaspadaan, 4) Etika bekerja.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual menentukan utama factor organisasi (Hasibuan:2020). Menurut Mangkunegara (2017:67) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1) faktor kemampuan dan 2) faktor motivasi. Sedangkan indicator kinerja pegawai menurut Novia (2021); 1) Kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, 5) komitmen

Berdasar pada penelitian terdahulu diketahui bahwa Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Hasibuan (2017). pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat diterima, . Fariyadi(2022). Sementara devi (2022) budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan tersebut maka peneliti membuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

H_1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

H_2 : Diduga Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

H_3 : Diduga Budaya Organisasi dan Disiplin berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian Kuantitatif Deskriptif (Mix Method). Berlokasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/independen (X) ada 2 budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan untuk ,variable terikat/dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung sejumlah 139 orang dan 86 pegawai ASN dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, literatur dan observasi langsung dari peneliti.

C. Hasil Penelitian

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan hasil kuisisioner yang berupa akumulasi penilaian responden untuk tiap indikator variabel. Adapun hasil dari uji tersebut yaitu diketahui pada variable budaya organisasi (X1) nilai mean 27,40 standar deviasi 1,589, disiplin kerja (X2) nilai mean 54,53 standar deviasi 3,504 dan kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai mean 31,99 standar deviasi 2,156. Dari hasil tersebut diketahui jika hampir keseluruhan responden setuju dan membenarkan pernyataan yang ada di kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang di lakukan oleh peneliti di ketahui bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya > 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF >10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi. Sementara itu pada uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik – titik data menyebar disekitar angka 0, tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta tidak berpola sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi. Sedangkan pada uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Waston (d) adalah sebesar 2,091, ditemukan nilai dL sebesar

11,602 dan dU sebesar 1,697. Dengan kata lain nilai durbin-waston lebih besar dari batas dU yaitu 1,697 dan kurang dari $(4 - du) / 4 = 1,697$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Linier digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.1
Hasil Regresi Berganda Berganda Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1		
	(Constant)	31.171 5.425
	Budaya Organisasi(X1)	.307 .102
	Disiplin Kerja (X2)	.285 .041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 31,171 dengan arah nilai positif, dimana artinya jika variable X1, X2 dan X3 berada pada nilai 0 maka variable Y (kinerja pegawai) memiliki nilai sebesar 31,171.

Budaya organisasi atau disebut juga X1, memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,307 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X1 yaitu budaya organisasi sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,307. Disiplin kerja atau disebut juga X2, memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,285 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X2 yaitu disiplin kerja sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,285.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.320	.147	2.160

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi(X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Table 4.2 tersebut menampilkan nilai R yang merupakan symbol dari nilai koefisien kolerasi. Sementara itu nilai korelasi pada table tersebut sebesar 0,641. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada kategori kuat. Selain itu diketahui nilai R square atau koefisien determinasi (KD) menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai KD menunjukkan 64,1% sehingga ditafsirkan jika variable X1, X2 memiliki kontribusi sebesar 64,1% terhadap terhadap variable Y (kinerja pegawai) dan 35,9 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain variable X.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama antara variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 4.3
Hasil Uji F Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.862	3	48.621	5.496	.002 ^b
	Residual	387.149	83	4.664		
	Total	394.988	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi(X1)						

Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Berdasarkan table 4.3 diperoleh nilai F hitung sebesar 5,496 dengan nilai sig sebesar 0,002. Sehingga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table atau $5,496 > 3,11$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima . Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F pada table diatas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.171	5.425		5.746	.000
	Budaya Organisasi(X1)	.307	.102	.306	3.006	.004
	Disiplin Kerja (X2)	.285	.041	.618	6.948	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung budaya organisasi sebesar 3,006. Diketahui nilai t hitung adalah sebesar $3,006 > t$ tabel 1.663, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya budaya organisasi berpengaruh kinerja pegawai. Disiplin Kerja diketahui nilai t hitung disiplin kerja sebesar 6,948 nilai t hitung adalah sebesar $6,948 > t$ tabel 1.663. dari hasil tersebut diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan uji f simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil f hitung $> f$ tabel. Yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima . Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F simultan pada penelitian ini yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan devi (2022) menunjukkan bahwa hasil uji f budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t hitung $> t$ tabel yaitu nilai t hitung $3,006 > 1,663$ yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hanny (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t parsial yang dilakukan oleh peneliti diketahui nilai t hitung $> t$ tabel, dari hasil tersebut diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti tersebut didukung oleh Nasir et.al (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Budaya Organisasi Dan Disiplin

Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan menyebutkan bahwa pada uji t parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang erat untuk menciptakan kinerja yang baik pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Hal tersebut didukung dari hasil uji R2 atau koefisien determinasi yang menunjukkan nilai KD 64,1% sehingga ditafsirkan jika budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 64,1% terhadap variable kinerja pegawai dan 35,9 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja

D. Kesimpulan

Berdasarkan uji analisis data yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang erat untuk menciptakan kinerja yang baik pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Selain itu penerapan kesamaptan merupakan sebuah bentuk budaya organisasi yang diterapkan. Sebagai bentuk penerapan disiplin kerja Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung yaitu datang tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP instansi, mematuhi aturan yang berlaku dan penerapan pemberian sanksi pada pegawai yang melanggar peraturan yang ditetapkan oleh instansi.

E. Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*. Universitas Malikussaleh.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Bina Aksara
- Devi Merisa. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) RSLA Eria Bunda Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Djoko Soelistya, et.al. 2022. *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center. Sidoarjo
- Gunawan Arif. 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pabundu. Tika, 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pamungkas Adi Setya & Sri Yuni Widowati. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,*
- Parisuda Ryandhana.2023. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan Di Surabaya. Artikel Ilmiah*. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Perbub Nomor 8 Tahun 2022. *Perubahan Atas peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung*.
- Ridwan. 2014. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2016, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Saputra Nopriadi.2021. *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. Diandra Kreatif. Yogyakarta.
- Schein, Edgar H, 2015, *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed., San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisas*. Andi, Yogyakarta.
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Edisi kelima. Bandung : Tarsito
- Sunardi, 2012, *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri*, Tesis. Program Pascasarjana Universitas Islam Kadiri, Kediri

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Susanti Aji Endah et.al 2022. *Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.

D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta

TaimulAH Habib & Irma Anggraini.2022. *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh*. *Economica Didactica* Vol 3, No 2.

Wibowo, 2015, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 2, Cetakan 4, Jakarta : Rajawali Pers.