

THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE AND SUPERVISION TO EMPLOYEES' DISCIPLINE OF DISTRICT TANJUNG MEDAN ROKAN HILIR

Yayu Kusdiana

STIE Mahaputra Riau

Jl. Paus No. 52 Pekanbaru 28282 Telp. (0761) 859050

Email: yayu0677@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and supervision of employees' discipline of the sub-district office Tanjung Medan Rokan Hilir. The methods used in this study was quantitative descriptive method done by SPSS 17, multiple linear regression known as regression results $Y = 8.255 + 0.513 X_1 + 0.268 X_2 + e$. This study used a census population or also called sampling saturation, which is the entire number of population is taken as sample. The sample in this research included 39 people, which is the total number of employees of the sub-district of Tanjung Medan. Hypothesis test consists of F test, and T test. Based on F test with F-count was greater than F-table ($114,976 > 3,259$) with significant level ($0,000 < 0,05$), it means, jointly organizational culture and supervision were significantly influenced the employee's discipline. Based on T-count ($6,788 > 2,026$) Tables (2.026) under 0.05. This shows that organizational culture has a positive effect on employees' discipline. The result of T-count is ($2,869 > 2,026$) with significant $0,007 < 0,05$, it means that the supervision has a positive and significant effect on employees' discipline. Determination coefficient value (R^2) obtained Adjust R Square value of 0.857 or 85.7% to the discipline of employees of District Tanjung Medan office Rokan Hilir. The remaining 14.3% is influenced by other variables which was not used in this study.

Keywords: Organizational Culture, Monitoring, Discipline of Work

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANJUNG MEDAN KABUPATEN ROKAN HILIR

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai kantor kecamatan Tanjung Medan kabupaten rokan hilir. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan bantuan SPSS 17, regresi linier berganda diketahui hasil regresi $Y = 8,255 + 0,513 X_1 + 0,268 X_2 + e$. Penelitian ini menggunakan populasi sensus atau disebut juga dengan samling jenuh, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang, yaitu keseluruhan jumlah pegawai kantor Kecamatan Tanjung Medan. Uji hipotesis terdiri dari uji F, dan uji t. Berdasarkan hasil uji F dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($114,976 > 3,259$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara bersama – sama budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil T_{hitung} ($6,788 > 2,026$) berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasiberpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil T_{hitung} sebesar ($2,869 > 2,026$) dengan signifikan $0,007 < 0,05$, artinya pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0.857 atau 85,7% terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. Sisanya sebesar 14,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintahan daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Setiap instansi pemerintah memiliki ciri khas yang membedakannya dengan instansi pemerintah lainnya, ciri khas ini menjadi identitas bagi mereka dan dinamakan budaya organisasi. Kantor Kecamatan Tanjung Medan, berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sekaligus sebagai akselerator bagi penyelenggaraan fungsi – fungsi pembangunan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hilir perlu adanya budaya kerja. Namun dalam kenyataannya budaya kerja masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas – tugas yang masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan. Terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga kurang lancarnya pelaksanaan program – program kerja. Selain itu, masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor tapi hanya untuk keperluan pribadi, masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai.

Jika hal ini dibiarkan terus – menerus, Kantor Kecamatan Tanjung Medan yang mempunyai amanah untuk tugas – tugas bupati tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Permasalahan berikutnya yang terdapat di kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir adalah terletak pada tingkat absensi pegawainya, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Daftar Rekapitulasi Absensi Kecamatan Tanjung Medan Tahun 2012-2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Tingkat Kehadiran			Jumlah	Persentase
				Sakit	Izin	Alfa		
1	2012	60	258	37	24	101	162	62,79%
2	2013	60	224	37	26	110	173	77,23%
3	2014	58	262	19	20	81	120	45,80%
4	2015	44	243	23	26	59	108	44,44%
5	2016	39	248	24	27	46	97	39,11%

Sumber: Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Tahun 2012 – 2016

Menurut Hanif dkk (2012), tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan lembaga pemerintahan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam lembaga pemerintahan. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan.

Disiplin kerja pegawai dapat diketahui dalam tingkat kehadirannya dalam bekerja. Tidak hadirnya pegawai dapat disebabkan banyak alasan, dan alasan tersebut tidak mungkin dihindari. Orang sakit dan masalah keluarga seperti anak sakit memungkinkan mereka tidak masuk kerja. Ini biasanya dimaksukkan sebagai ketidakhadiran tanpa disengaja. Meskipun demikian, ada banyak ketidakhadiran yang dapat dihindari yang disebut ketidakhadiran yang disengaja.

Faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan, yaitu (1) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (2) diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Darajat, 2015).

Mengukur ketidakhadiran pengawasan atau pengurangan jumlah ketidakhadiran harus dimulai dari pengawasan terus – menerus dalam suatu unit kerja. Pengawasan yang demikian membantu pimpinan untuk mengetahui dengan tepat pegawai yang sering tidak hadir dan bagian/unit lainnya yang mempunyai jumlah ketidakhadiran yang berlebihan.

Selain permasalahan yang tercantum dalam tabel 1, disiplin yang diterapkan Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir masih longgarnya pengawasan terhadap para pegawai, seperti masih ada pegawai titip absen pada teman sejawatnya, hal ini karena sistem absen belum menggunakan sidik jari seperti yang tercantum pada surat edaran tentang disiplin pegawai dalam apel pagi dan presensi sidik jari.

Pembinaan disiplin dalam organisasi tetap harus diupayakan dengan cara – cara yang baik, efisien dan efektif, oleh karena itu perlu diketahui apakah hakikat disiplin itu sendiri, faktor – faktor yang menunjang pembentukan dan pembinaanya serta segala sesuatu yang mempunyai hubungan atau kaitan yang erat dalam disiplin itu (Martoyo. 2007).

Keberhasilan kinerja pemerintahan berakar pada nilai – nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Apa yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai – nilai, dan harapan adalah budaya organisasi (Rivai dan Deddy, 2012).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir? (2) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir? (3) Apakah budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. (2) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

KERANGKA TEORI

Pengertian Disiplin Pegawai

Menurut Singodimejo (2002) dalam Sutrisno (2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sulistiyani dan Rosidah (2003) dalam Fitrianingrum (2015), mengemukakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang konsisten yang dilakukan secara berulang sehingga terbentuk suatu pola kebiasaan. Perilaku dan kebiasaan yang terpola tersebut kemudian membentuk suatu budaya. Suatu pola perilaku atau kebiasaan kerja yang dibudayakan dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara – carakerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak (Robbins, 2010).

Adapun kewajiban, larangan dan tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi seorang Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Pasal 3 dan 4, yaitu pada Pasal 3 yang berbunyi, setiap PNS wajib: (1) Mengucapkan sumpah/janji PNS. (2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan. (3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar Negara. (4) Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. (5) Menaati segala ketentuan peraturan perundang – undangan. (6) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. (7) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS. (8) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. (9) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan. (10) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara. (11) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan, dan materiil. (12) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. (13) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. (14) Menggunakan dan memelihara barang – barang milik negara dengan sebaik – baiknya. (15) Memberikan pelayanan sebaik – baiknya kepada masyarakat. (16) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. (17) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier. (18) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Budaya Organisasi

McKenna dan Beech (2000) dalam Hilma (2015), mengemukakan bahwa budaya organisasi atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan – tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Pabundu (2008), menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota – anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah – masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai – nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010).

Menurut Robbins dalam Riani (2011), peran atau fungsi budaya dalam suatu organisasi, adalah: (1) budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang, (4) budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. (5) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Pengawasan

Siagian (2008), mengemukakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan - tujuan organisasi dalam manajemen dapat dicapai dengan cara membuat kegiatan yang direncanakan (Yahya, 2006 dalam Hasibuan, 2016).

Herlambang (2013), menyatakan pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya.

Syarat – syarat pengawasan yang efektif dikemukakan oleh Simbolon (2004) dalam Fitrianingrum (2015), yaitu: (1) Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang. (2) Pengawasan harus dihubungkan dengan individu pimpinan dan pribadinya. (3) Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan padahal – hal yang penting. (4) Pengawasan harus objektif. (5) Pengawasan harus luwes (fleksibel). (6) Pengawasan harus hemat. (7) Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan (*corrective action*).

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Robbin (2010), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggaran, atau cara pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang terdapat pada anggota organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Brahmasari (2009), menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan. Dalam penelitiannya tersebut dijelaskan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari nilai – nilai implementasi dari visi misi perusahaan yang diterapkan karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pengawasan diperlukan untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan instansi. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2010).

Makmur (2009), mengungkapkan bahwa suatu pengawasan sebenarnya sangat efektif untuk menciptakan suatu kepatuhan terhadap peraturan perundang – undang yang berlaku. Pengawasan itu merupakan salah satu fungsi

manajemen yang bertujuan untuk menegakan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur dalam manajemen, oleh sebab itu seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Menurut Hanif dkk (2012), tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan lembaga pemerintahan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam lembaga pemerintahan. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Riva'i, 2004 dalam Hartatik, 2014).

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- Ha1: Diduga budaya organisasi berpengaruh (X_1) terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir (Y)
- Ha2: Diduga pengawasan berpengaruh (X_2) terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir (Y)
- Ha3: Diduga budaya organisasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir (Y)

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independen dan dependen variabel, yaitu:

- (X_1): Budaya Organisasi, independent variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) Inovasi dan pengambilan resiko, (2) Memberi perhatian pada setiap masalah secara detil (3) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai (4) Berorientasi kepada semua kepentingan anggota (5) Agresif dalam bekerja (6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (Menurut Robbins, 1998 dalam Saraswati, 2016).
- (X_2): Pengawasan, independent variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) pengawasan langsung, (2) pengawasan tidak langsung dan (3) pengawasan preventif (Menurut Anggreini, 2015).
- (Y): Disiplin Kerja Pegawai dependent variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut: (1) pengawasan langsung, (2) pengawasan tidak langsung dan (3) pengawasan preventif (Menurut Rivai dan Deddy (2012).

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir pada tahun 2016 – 2017.

Populasi

Sugiyono (2012), berpendapat populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang sesuai dengan pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir, sehingga peneliti menggunakan teknik sampling sensus sebagai responden.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010).

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) dengan variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Studi Kepustakaan (*library Research*), yaitu Studi kepustakaan atau sering disebut juga studi literatur merupakan sebuah proses mencari berbagai literatur, hasil kajian, atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. (2) Studi Lapangan, yang terdiri dari: (a) Observasi, merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. (b) Kuesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. (c) Dokumentasi, yaitu memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda – benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini untuk mengukur indikator penulis menggunakan alat pengukur data dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau pandangan pegawai kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir tentang pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Adapun pemberian skor pada setiap jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu yang terdiri atas lima jenjang.

Menurut Sugiyono (2010) kelima penilaian tersebut diberi skor sebagai berikut: (1) Untuk jawaban A sangat setuju/sangat positif diberi skor 5. (2) Untuk jawaban B setuju/sering/positif diberi skor 4. (3) Untuk jawaban C ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3. (4) Untuk jawaban D tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2. (5) Untuk jawaban E sangat tidak setuju/ridak pernah diberi skor 1.

Regresi Linear Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) dengan variabel terikat Disiplin Kerja Pegawai (Y). Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X_1, X_2, X_3, \dots). Persamaan regresi linear berganda adalah :

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

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja Pegawai)
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Berganda
- e = Error
- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Pengawasan

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.255	2.181		3.785	.001
	BudayaOrganisasi	.513	.076	.684	6.788	.000
	Pengawasan	.268	.093	.289	2.869	.007

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 8,255 + 0,513X_1 + 0,268X_2$$

Analisisnya: (1) Constant (a) bernilai 8,255 jika variabel budaya organisasi (X_1) dan pengawasan (X_2) sama dengan nol, maka disiplin kerja pegawai (Y) diperoleh 8,255. (2) Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,513 artinya jika variabel budaya organisasi naik 1 satuan maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,513. (3) Nilai koefisien regresi dari variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,268 artinya jika variabel pengawasan naik 1 satuan maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,268.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan dua arah (tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikannya ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom (df) = $n - k$ untuk menguji parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 (hipotesis nol) ditolak H_1 diterima ini berarti secara simultan keseluruhan variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel terikat Y. F yang hipotesisnya adalah: $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 (hipotesis nol) diterima H_1 diterima ini berarti secara simultan keseluruhan variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y terikat.

Tabel 3. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1337.660	2	668.830	114.976	.000 ^a
	Residual	209.417	36	5.817		
	Total	1547.077	38			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui $F_{hitung} = 114,976$, dengan signifikan 0,000. diketahui F_{tabel} dengan persamaan $n - k - 1 = 39 - 2 - 1 = 36$ (lihat F tabel pada tingkat signifikan 5%). Dengan demikian $F_{hitung} = 114,976 > F_{tabel} = 3,259$ dengan signifikan (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak atau signifikan. Ini berarti secara bersama – samabudaya organisasi dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin baik pegawai kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir dalam menerapkan budaya organisasi dan semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan atasan kepada para pegawai, maka disiplin kerja pegawai juga akan lebih baik lagi.

Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan pengujian secara partial (Uji – t). Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas (budaya organisasi dan pengawasan) secara partial atau secara bersamaan, untuk mengetahui variabel bebas X mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Uji t dilakukan dengan membandingkan kriteria T_{hitung} dengan T_{tabel} : $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 ditolak (tidak terdapat hubungan yang signifikan). $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a ditolak (terdapat hubungan yang signifikan). Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tingkat kesalahan (a) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $n - k$.

n = jumlah sampel, $n = 39$

k = jumlah variabel = 2

maka : derajat bebas (df) = $n - k = 39 - 2 = 37$

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.255	2.181		3.785	.001
	Budaya Organisasi	.513	.076	.684	6.788	.000
	Pengawasan	.268	.093	.289	2.869	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t hitung signifikan variabel bebas, diketahui nilai t tabel dengan persamaan $n - k = 39 - 2 = 37$, $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025 = 2,026$ pada tarif signifikan 5% dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut.

Budaya Organisasi (X₁)

Pengaruh variabel budaya organisasi (X₁) terhadap disiplin (Y) menunjukkan nilai $T_{hitung} (6,788) > T_{tabel} (2,026)$ berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Budaya organisasi berperan secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir yang ditunjukkan melalui nilai *beta* sebesar 0.513 dengan signifikan korelasi predictor (p) sebesar 0.000, berdasarkan kaidah $p < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai akan memberikan pengaruh terhadap semakin tingginya disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. Jadi jika kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir dapat menerapkan budaya organisasi yang baik dalam bekerja maka disiplin juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Pengawasan (X₂)

Pengaruh variabel pengawasan (X₂) terhadap disiplin (Y) menunjukkan nilai $T_{hitung} (2,869) > T_{tabel} (2,026)$, pada taraf signifikansi 0.007 atau $0.007 < 0.05$, menunjukkan bahwa penerapan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir akan memberikan pengaruh terhadap semakin tingginya disiplin kerja pegawai.

Ada beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh atasan, seperti atasan selalu bertanya langsung pada pegawai tentang tugas - tugas yang sedang dikerjakan dan selalu mengingatkan pegawainya agar berhati - hati dalam melaksanakan tugas untuk mengurangi kesalahan. Hal ini membuat pegawai menjadi tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, pegawai menjadi ragu bahkan bingung untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan atasan, sehingga sering sekali terjadi ketidaksamaan/tidak sinkron hasil kerja dengan harapan dan keinginan dari atasan, namun hal yang demikian tidak membawa pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen hasil koefisien determinasi antara budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.865	.857	2.41187	2.472

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) di peroleh sebesar 0,857 atau 85,7%. Artinya pengaruh budaya organisasi dan pengawasan hanya berpengaruh sebesar 85,7% terhadap disiplin kerja pegawai di pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir, sisanya sebesar 14,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. (2) Variabel yang memiliki pengaruh yang palingdominan pada disiplin kerja di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir adalah faktor budaya organisasi (X_1), hal ini bisa dilihat dari hasil uji regresi linier berganda dimana diperoleh nilai B sebesar 0,513 dan jauh dibandingkan dari variabel faktor pengawasan (X_2) sebesar 0,268. (3) Berdasarkan dari tabel uji F bahwa kedua variabel bebas tersebut sangat berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan nilai $F_{hitung} 114,976 > F_{tabel} 3,259$ dengan Sig $0,000 < 0,05$. Artinya budaya organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. (4) Berdasarkan hasil dari uji T, variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai $T_{hitung} (6,788) > T_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir dan variabel pengawasan (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai $T_{hitung} (2,869) > T_{tabel} (2,026)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. (5) Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,857 atau 85,7% yang berarti budaya organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir, yaitu sebagai berikut: (1) Budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir sudah cukup baik, sehingga atasan dalam hal ini camat perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. (2) Camat Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir, sebagai atasan perlu merumuskan budaya organisasi yang jelas dengan menuangkan dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para pegawai dalam bekerja. (3) Camat Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir, sebagai atasan melaksanakan pengawasan dengan baik kepada para pegawainya dengan berpedoman pada syarat – syarat pengawasan yang efektif agar tercipta situasi dan kondisi kerja yang baik dalam melayani masyarakat. (4) Diperlukan adanya sosialisasi secara kontiniu tentang peraturan disiplin pegawai sekaligus mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. (5) Sebaiknya Camat sebagai atasan tertinggi di Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir memberikan penghargaan, misalnya setiap satu tahun sekali diberikan sebuah piagam pegawai paling disiplin sehingga pegawai yang lainnya akan merasa lebih termotivasi dan mampu meningkatkan disiplin kerja mereka. (6) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang budaya organisasi dan pengawasan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. (7) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Al Rizal, M. Hanif dan Ratnawati, Intan. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)*. Jurnal Manajemen Diponegoro Volume 1.
- Brahmasari, I.A dan Siregar, P. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan situasional dan pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Protein prima, TBK*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 7 (1). 238 – 250.
- Daft. Richard L. 2010. *New Era Of Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Darsono P. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Nusantara Consulting.

- Djuremi, dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal of Management. Volume 2, Nomor 2.
- Fitrianingrum, Eva Dilla. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. E- Journal Administrasi. Vo. 3, No. 5, 2015: 1644 – 1655.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, H. Melayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hery.2017. *Cara Cepat dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen*.Cetakan I. Gava Media Anggota IKAPI DIY.Yogyakarta.
- Hilma. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan*. Jurnal Ilmiah Integritas. Vol. 1.No. 2. Mei 2015.
- Hilman.2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan*. Jurnal Ilmiah (Integritas). Volume 1, Nomor 2.
- Indriyani, Etty dan Waluyo, Hari.2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.Jurnal. Surakarta: STIE-AUB.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan I. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Lina, Dewi. 2014. *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating*Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Volume 14, Nomor 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Makmur.2009. *Teori Manajemen Strategik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Bandung: Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja “Berbasis Kompetensi”*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.Alfabeta. Bandung.
- Nawawi, H. Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Cetakan Ke-1.PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 tentang *Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2008* tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan Dan Tugas Pokok Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2010. *Management*.10th Edition. Jakarta: Erlangga
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarni, Dede. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)*. Skripsi, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Suratna.2014.*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, FE Universitas Wiralodra Indramayu. Volume VI, Nomor 12. Jawa Barat.
- Sutrisno, H. Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan “Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian”*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.