

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE
WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES***

AW SISWO SUSILO
STIE Krakatau

ABSTRAK

Target penelitian ini ekplanotory yang menjelaskan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. Populasi sebanyak 130 orang dan sampel diambil berdasarkan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 97 orang responden dalam hal ini pegawai pada instansi dimaksud. Metode analisis data Kuantitatif dan Kualitatif. Analisa Kuantitatif digunakan untuk menganalisa secara statistic guna melakukan uji hipotesis penelitian terhadap data yang diperoleh . Proses perhitungannya menggunakan software SPSS sedangkan analisa kualitatif dilakukan untuk pendekatan teori-teori manajemen terutama pendekatan factor Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,6 % dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 41,3 % sedangkan pengaruh variable secara simultan atau bersama- sama sebesar 53,6 %

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja , Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Target This study ekplanotory which describes the effect of Organizational Culture and Work Discipline on employee performance in South Lampung District Health Office. A population of 130 people and a sample is taken based on the formula Slovin thus obtained a sample of 97 respondents in this case the employee at the institution in question. Methods Quantitative and Qualitative data analysis. Quantitative analysis is used to analyze the statistical hypothesis test in order to conduct research on the data obtained. The calculation process using SPSS software while the qualitative analysis carried out for the approach to the management theories, especially the approach factor Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance

The results showed Organizational Culture influence on employee performance amounted to 53.6% and Work Discipline influence on employee performance amounted to 41.3% whereas the effect of variables simultaneously or together 53.6%

Keywords: Organizational Culture, Discipline Work, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tinggi dapat terwujud. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berdasarkan pada prikemusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil merata serta pengutamakan dan manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain ibu, bayi, anak, lanjut usia (lansia) dan keluarga miskin (Kementerian Kesehatan, 2010)

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumberdaya berperan dalam perencanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar lembaga pemerintahan mencapai visi dan misi dengan baik. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik bisa dilakukan diantaranya membuat slogan- slogan berisi misalnya tentang motivasi budaya malu; Malu terlambat masuk kantor, malu pulang sebelum waktunya, malu bekerja tanpa program, dsb.

Berdasarkan pengamatan sementara setiap ruang kerja hanya sebagian kecil pegawai yang memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap

pekerjaannya. Apabila pegawai tidak bisa meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja dan budaya organisasi yang sudah baik berarti kinerja pegawai cenderung rendah. Kedisiplinan yang ditanamkan pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja.

Siagian (2011: 230) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Sesuai dengan UUD bahwa kedudukan pegawai negeri adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh ketaatan dan kesetiaan pada Pancasila dan UUD 1945 Negara dan Pemerintah menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. menyatakan ada tiga kewajiban pegawai terhadap perusahaan atau lembaga pemerintahan Berten Kees (2000) menyatakan ada tiga kewajiban pegawai terhadap perusahaan atau lembaga pemerintahan; a) Kewajiban ketaatan b) Kewajiban Konfidensialitas, c) Kewajiban Loyalitas.

Erma Safitri (2013) meneliti tentang disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/ karyawan selain budaya organisasi dan disiplin kerja, semangat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan dan pembuktian lainnya dilakukan juga oleh Siti Nurhendar (2007) yaitu variable semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengukur ketidak hadiran pengawasan atau pengurangan jumlah ketidak hadiran harus dimulai dari pengawasan terus menerus dari statistik ketidak hadiran dalam suatu unit kerja.

Penomena yang terjadi beberapa pegawai yang terlambat hadir dan tidak hadir tanpa keterangan menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai menurun sebagaimana tabel tersebut dibawah Tahun 2014

Bulan	%Tingkat kehadiran saat ini	% tingkat kehadiran Yang diharapkan
Januari	87,12	100,00
Februari	87,80	100,00
Maret	84,70	100,00
April	88,00	100,00
Mei	86,10	100,00
Juni	84,50	100,00
Juli	83,90	100,00
Agustus	86,47	100,00
September	78,86	100,00
Oktober	77,63	100,00
November	80,98	100,00
Desember	78,31	100,00

Dari analisa tabel tersebut diatas bahwa tingkat kehadiran pegawai rata-rata dalam setiap bulannya sebesar 83,70 % kendatipun upaya pimpinan telah dilakukan untuk memperbaiki kinerja pegawai antara lain tunjangan kinerja, insentif dsb.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Simamora (2012:243) Prosedur yang mengoreksi atau yang menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur atau sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Sinungan (2014:) adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Budaya Organisasi

Sutrisno (2013: 88) Budaya organisasi adalah perangkat system nilai-nilai (Value) keyakinan-keyakinan (beliefs) asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku , disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku

dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

William (dalam Desslem,1996) Budaya organisasi seperangkat nilai-nilai atau norma dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi dan Kliman,et al.(2004: 134) bahwa Budaya Organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Robbins (2012: 51) Budaya Organisasi adalah sistim makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain , sedangkan Tampobolon (2008: 233) bahwa Budaya Organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Dan menurut (Kreitner dan Kinicki 2014: 62) Budaya Organisasi adalah Wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Kinerja Pegawai

Bernardin dan Russel (2010 :179-180) mengartikan kinerja sebagai “The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time priode” dengan demikian aspek yang ditekankan oleh keduanya adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau

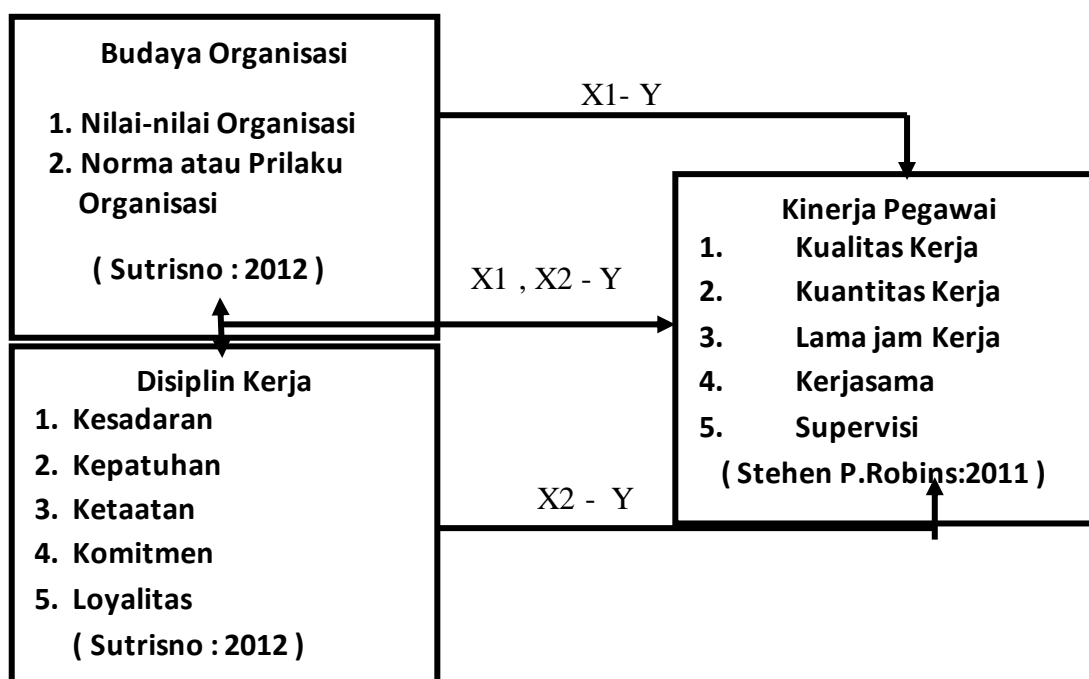
aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Dengan demikian kinerja yang diperoleh seorang pegawai selama priode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Henry Simamora (Mangkunegara) , 2015:12) Kinerja pegawai (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan.

Faktor factor yang mempengaruhi Kinerja menurut Robbins (2011 :410)

ada tiga factor a. Kemampuan fisik,b.Motivasi dan c. Kesempatan dan selain memperhatikan factor- factor mempengaruhi perlu diperhatikan unsure-unsur yang digunakan untuk penilaian prestasi kerja. Penilaian kerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar yang ada kemudian mengkomunikasikan dengan pegawai.



PARADIKMA PENELITIAN

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitiann

Penelitian ini explanotory yang menjelaskan pengaruh satu variable terhadap variable lainnya (Sugiyono: 2014) dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif

Lokasi Penelitian

Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan

sebanyak 130 orang dan sampel yang diambil dengan dasar rumus Slovin maka diperoleh sampel sebanyak 97 orang responden dengan tingkat kesalahan 5 % Uji Instrumen Penelitian

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dapat dilihat dari output diatas bahwa data yang valid berjumlah 97 dengan presentase 100 % tidak ada satupun yang dikeluarkan.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	3

Diketahui nilai Cronbach Alpha adalah 0,863 menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan kenyataan diperoleh > dari 0,6 berarti reliabel .

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja	88.8660	78.180	.730	.821
Budaya Organisasi	88.8454	80.236	.771	.778
Disiplin Kerja	87.9588	89.561	.726	.823

Untuk mengetahui validitas item dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation . Nilai ini dibandingkan dengan r tabel product moment diperoleh r tabel sebesar 0,266 dengan demikian item penelitian dinyatakan valid.

Metode Analisa Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisa secara statistik guna melakukan uji hipotesa penelitian terhadap data yang diperoleh. Proses perhitungannya menggunakan software SPSS. Analisa

Kualitatif dilakukan untuk pendekatan teori-teori manajemen terutama pada pendekatan faktor Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perhitungan Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Tabel Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.526	3.63104	2.202

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,536 = 53,6 % Dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi (X_1) menjelaskan variasi perubahan variable Kinerja sebesar 53,6% sedangkan lainnya dijelaskan factor lainnya. Hasil penelitian

diperoleh data pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.730	3.777		1.517	.133		
Budaya Organisasi	.517	.104	.489	4.985	.000	.513	1.951
Disiplin Kerja	.345	.112	.301	3.070	.003	.513	1.951

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output diatas nilai t hitung sebesar = 4.985 apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu sebesar 1,661 berarti t hitung > dari t tabel dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi terhadap

Kinerja pegawai dapat diterima. Persamaan Regresinya adalah $Y = 5730 + 0.517 X_1$ yang artinya setiap satu point dari variable Budaya Organisasi diikuti oleh variable Kinerja sebesar 0.517 point .
Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.407	4.06139

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pemasaran

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = 0,413= 41,3 % Dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja sebesar 41,3 % sedangkan

lainnya dijelaskan factor lainnya. Hasil penelitian diperoleh data pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.913	4.062		2.687	.009
1 Disiplin Kerja	.737	.090	.643	8.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pemasaran

Berdasarkan output diatas nilai t hitung sebesar = 8.181 apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu sebesar 1,661 berarti t hitung > dari t tabel dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diterima. Persamaan Regresinya adalah

$Y = 10.913 + 0.737 X_2$ yang artinya setiap satu point dari variable Disiplin Kerja diikuti oleh variable Kinerja sebesar 0.737 point .

Perhitungan Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel Perhitugan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.526	3.63104	2.202

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Korelasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai 0,536 artinya ketiga variable tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif berarti semakin baik Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat , sebaliknya jika Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan menurun. Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 53,6$

% Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,6 % dan sisanya 46,4 % dipengaruhi factor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Perhitungan regresi Ganda antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.730	3.777		1.517	.133		
1 Budaya Organisasi	.517	.104	.489	4.985	.000	.513	1.951
1 Disiplin Kerja	.345	.112	.301	3.070	.003	.513	1.951

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 5730 + 0,517 X1 + 0,345 X2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variable Budaya Organisasi sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,517 point
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variable Disiplin Kerja sebesar satu point maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,345 point.

Uji Hipotesa Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1431.571	2	715.785	54.290	.000 ^b
Residual	1239.337	94	13.184		
Total	2670.907	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 54,290 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 kemudian nilai tabel sebesar 3,09 berarti F hitung > F Tabel maka Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh 53,6 %
2. Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh 41,3 %
3. Bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai sebesar 53,6 %

DAFTAR PUSTAKA

Bernardin and Russel, 2010 . *Human Resource Management*
Gramedia Pustaka Utama

Bertens, K.2005 , *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
Gramedia Pustaka Utama ,
Jakarta

Erma Safitri 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* A.A. Anwar Prabu
Mangkunegara

Henry Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
PT Bumi Aksara

Kinicki , 2014,"*Perilaku Organisasi*",
Buku 1, Edisi Kelima,. Salemba Empat, Jakarta..

Nurhendar, Siti. 2007. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit.
Erlangga, Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah 2014 *Produktivitas ,Apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara

Nurhendar., Siti 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja*

Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Ekonomi dan

Bisnis. Volume 7, No.3.

Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana

Prenada Media Group
Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit. CV Alfabeta, Bandung.

Sugiyono , 2015 *Statistik Penelitian*, cetakan 4, Alfabeta.
Tampubolon, 2008. *Perilaku Organisasi* Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
Williams Obstetri , 2010. *Visi Misi Indonesia* : EGC. Depkes RI. Jakarta