

CSTUDI KASUS KINERJA PEGAWAI KECAMATAN CARINGIN DAN CIGOMBONG BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

*Prof.Dr. Eddy Mulyadi Soepardi*¹⁾,

¹⁾ Dosen Pascasarjana Universitas Pakuan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the District Caringin Employee Performance analysis and Cigombong based on Cultural Organization and Work Discipline. The study population is all employees at Kecamatan Caringin by as many as 136 employees and employees of the District Cigombong by as many as 93 employees. The research instrument is a questionnaire. Collected data is processed using correlation analysis technique.

The results show that: First, there is a positive relationship between organizational culture with employee performance with the power of a strong and significant correlation, with correlation coefficient (r) of 0.681, the coefficient of determination obtained by 46.4%, and a functional relationship equation $Y = 26.923 + 0,747X1$, meaning that there is a strong correlation between organizational culture with employee performance. So for that, if the organization has a good organizational culture automatically employee performance was good. Secondly, there is a positive relationship between the discipline of working with employee performance and the strength of the strong relationship that is equal to 0.645. Then the coefficient of determination of 41.6%. %. Functional relationship between the performance of employees working Discipline of $Y = 36.505 + 0.692 X2$. This means that the employee's performance is largely determined by the work discipline. Good working discipline will result in height the performance of employees at work and vice versa if the poor work discipline, the performance of lower-level officials. Secondly, there is a positive relationship between the discipline of working with employee performance and the strength of the strong relationship that is equal to 0.645. Then the coefficient of determination of 41.6%. %. Functional relationship between the performance of employees working Discipline of $Y = 36.505 + 0.692 X2$. This means that the employee's performance is largely determined by the work discipline. Good working discipline will result in height the performance of employees at work and vice versa if the poor work discipline, the performance of lower-level officials.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture and Work Discipline.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, suatu organisasi dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semuanya bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut.

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi

segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Objek penelitian dilakukan pada kantor Kecamatan Caringin dan Cigombong. Rendahnya pemahaman nilai dan norma budaya pegawai di Kecamatan Caringin karena terbentuknya Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Caringin Tahun 2014 dan kurangnya sosialisasi visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra kepada seluruh pegawai. Di samping itu, sulitnya merubah budaya masyarakat yang sudah terbiasa untuk mengurus keperluan data ke Kantor Kecamatan Caringin, serta rendahnya kesadaran masyarakat untuk taat mematuhi peraturan.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja yang terjadi

di kecamatan Caringin antara lain yaitu :

1. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih ada ada kesalahan.
2. Masih ada pegawai yang secara kualitas kerja kurang, misalnya sering menunda pekerjaan.
3. Masih ada pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan dan menghabiskan waktu untuk membicarakan masalah pribadi.
4. Masih ada pegawai yang mengabaikan pekerjaan, bekerja dengan seenaknya sendiri dan mengalihkan pekerjaan kepada pegawai lain.
5. Masih ada pegawai yang egois dalam bekerja dan menutup diri dalam pergaulan dengan pegawai lain.
6. Masih ada pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi.

Sedangkan, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong masih rendah, Permasalahan kinerja pegawaimasih rendah yang meliputi

1. Output : (1) mutu pekerjaan, (2) kuantitas, (3) efektifitas, (4) efisien,
2. Input : (1) kehadiran, (2) kerjasama, (3) inisiatif, (4) sikap yang ditunjukkan antara lain:
1. Mutu pekerjaan pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong masih rendah masih ada yang belum mencapai SOP yang telah ditetapkan yaitu sebesar 30%.

2. Pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong dalam hal kuantitas seperti pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal sebesar 35%.
3. Pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong dalam hal bekerja tidak efektif seperti masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk santai, dimana pegawai belum seluruhnya mampu mengelola waktu dengan baik, seperti masih ditemukan pegawai yang nongkrong pada saat jam kerja, main game dan nonton Televisi dan bermain games masih ada sebesar 20%.
4. Pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong dalam hal bekerja tidak efisien seperti masih adanya pegawai yang dalam hal bekerja menggunakan ATK boros sebesar 20%.
5. Kehadiran, dimana kehadiran pegawai belum sesuai harapan, sesuai dengan laporan absensi pegawai pada kantor Kecamatan Cigombong pada tahun 2014 kehadiran apel pagi rata-rata dibawah 45% dan absensi masuk kerja dan pulang kerja tidak sesuai ketentuan, yang seharusnya masuk pukul 07.20 namun kenyataannya pegawai datang pada jam 08.00, bahkan jam 09.00, dan pulang kerja yang seharusnya pukul 16.00 namun kenyataan masih ditemui pegawai yang pulang jam 12.00, 13.00 dan 14.00 dengan alasan kepentingan pribadi dan masih ada pegawai

yang tidak berpakaian sesuai dengan aturan.

6. Pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong belum mampu bekerja sama dengan team yang ada sebesar 25%.
7. Kurangnya inisiatif pegawai untuk mengkomunikasi baik lisan dan tertulis yang disampaikan oleh pegawai kepada camat dalam penyelesaian tugasnya yang mana hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien karena Sumber Daya Manusia yang kurang mengerti dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Masih ada pegawai yang bersikap kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan contohnya tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas sehingga target tidak tercapai seperti halnya pelaksanaan musrenbang Desa dan Kecamatan yang seharusnya pelaporannya selesai dalam waktu tiga hari namun kenyataannya enam hari kerja, pelaporan kinerja bulanan yang tidak tepat waktu, laporan kegiatan pada setiap masing-masing seksi/bidang yang seharusnya selesai pada awal bulan per tanggl 5 tiap bulan namun laporan tersebut bisa selesai pada pertengahan bulan, sehingga tanggung jawabnya yaitu target pencapaian penyelesaian pertanggung jawaban administrasi kegiatan yang dilaksanakan secara rutin oleh masing-masing bidang, baik realisasi fisik maupun keuangan setiap bulan rata-rata 40%, belum

mencapai 100%, (*sumber : Laporan tahunan kecamatan*)

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus

mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu; manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar organisasi mendapat misi dengan baik salah satunya yaitu dengan cara peningkatan disiplin kerja.

Menurut pernyataan Sinungan (2003:148) "Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas". Dalam kondisi ini maka tindakan yang diseharusnya organisasi dalam meminimumkan biaya dari pelatihan dan prektek tadi, juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi interen perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas pegawai yaitu disiplin kerja. Kualitas pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja yang di

lakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai studi kasus kinerja pegawai Kecamatan Caringin dan Cigombong berdasarkan budaya organisasi dan disiplin kerja.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dan kegunaan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Semoga penelitian ini dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah kinerja pegawai, budaya organisasi dan disiplin kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

b. Bagi Instansi Pemerintah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan Kecamatan Caringin dan Cigombong. Khususnya dalam melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, peningkatan

disiplin kerja dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

- c. Bagi Masyarakat Umum
Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Caringin yang beralamat di Jalan Mayjen HE SUkma KM 17 Bogor 16730.

Koordinat: 6°42'13"S 106°49'29"E. Sedangkan kantor Kecamatan Cigombong yang beralamat di Jalan Mayjen H.R Edi Sukma No.1 Cigombong-Bogor Kode Pos 16740 telp (0251) 8221328. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai bulan April 2015.

Metode Penelitian

Metode penelitian berupa metoda survey, dengan pendekatan korelasional, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam satu populasi. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah pegawai pada Kecamatan Caringin dan Cigombong.

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dari semua variabel yang diteliti baik kinerja pegawai, budaya organisasi, maupun kecerdasan

emosional adalah angket (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel yang telah ditentukan. Angket atau kuesioner pada penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dirinya.

Adapun tahap penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut dengan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang *valid* dan *reliable* maka tahapan selanjutnya berupa penyebaran instrumen kepada sampel.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Caringin dan Desa-Desa bagian staf dengan populasi sebanyak 207 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional random sampling* dengan menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus statistik Slovin, yaitu salah satu penentuan jumlah contoh untuk penelitian sosial dengan tingkat kesalahan 5%. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan dan Desa yang ada di Kecamatan Caringin dengan populasi sebanyak 207 pegawai. Dengan demikian ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung jumlahnya melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{207}{1 + 207(0.05)^2} = 136 \text{ pegawai}$$

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 136 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Caringin yang meliputi 12 (dua belas) Desa.

Sedangkan populasi penelitian Kecamatan Cigombong dan Desa-Desa dengan populasi sebanyak 121 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Proposional random sampling* dengan menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus statistik Slovin.

Diketahui bahwa pegawai di Kantor Kecamatan dan Desa yang ada di Kecamatan Cigombong dengan populasi sebanyak 121 pegawai. Dengan demikian ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung jumlahnya melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{1 + 121(0.05)^2} = 93 \text{ dibulatkan}$$

menjadi 93 pegawai

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 93 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Cigombong yang meliputi 9 (sembilan) Desa.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu pegawai di Kecamatan Caringin dan Kecamatan Cigombong, kuesioner telah ditentukan isi dan meterinya.

Selain menggunakan kuesioner, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara untuk mengetahui gambaran tentang kondisi organisasi dan pegawai di Kecamatan Caringin dan Kecamatan Cigombong, data sekunder melalui pengambilan informasi dari instansi terkait dan dari buku-buku penunjang yang diambil di perpustakaan.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket terhadap responden yang telah dipilih sebagai sampel. Kuesioner diisi tanpa harus berdiskusi dengan responden lain. Data-data yang dikumpulkan seterusnya dicatat untuk dilakukan analisis statistik deskriptif. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai, baik secara sendiri-

sendiri maupun secara bersama-sama. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas dan homogenitas sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataukah tidak. Uji ini dilakukan untuk mengukur data data beskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, artinya data harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *One Sample Kolmogorof – Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

2. Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians dilakukan untuk mengetahui homogenitas data populasi. Uji ini dilakukan dengan cara mengelompokkan data penelitian berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu motivasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2), dan kinerja pegawai (Y), untuk uji homogenitas varians digunakan teknik *Bartlet*. Varians dinyatakan homogen bila harga $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

3. Uji Hipotesis

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, pengujiannya dilakukan

dengan teknik korelasi sederhana untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel.

$r =$

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \times \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi
 x = Variabel Bebas
 y = Variabel Terikat
 n = Jumlah Sampel

Nilai minimal interval

koefisien korelasi yang memperlihatkan kekuatan hubungan antar variabel adalah nilai r tabel diatas 0,399 dengan α 5%. Untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel tersebut perlu dilakukan uji signifikansi korelasi Product Moment (Uji t) dengan tingkat $\alpha = 5\%$.

$$t = r \frac{\sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Keterangan :

t = t hitung
 r = korelasi
 n = Jumlah Sampel

Untuk uji korelasi digunakan teknik *korelasi rank/spearmen*. Varians dinyatakan berkorelasi bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, diuji dengan taraf signifikansi 0,05.

C.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang positif antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi:

$$r_{y.1} = 0,681.$$

Hubungan keduanya signifikan karena $Sig = 0,000$ nilai ini identik dengan *p-value*, dimana nilai *p-value* lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat dan signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar 0,681, dimana harga korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan dibarengi semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kecamatan Caringin dan Cigombong.

Kontribusi budaya organisasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,464$. Berarti variabel budaya organisasi membentuk kontribusi sebesar 46,4% terhadap kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 53,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

Hubungan Fungsional antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 26,923 + 0,747X_1$. Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi (X_1) pada posisi 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 26,923 dan apabila budaya organisasi (X_1) di tingkatkan satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kecamatan Caringin dan Cigombong sebesar 0,747 satuan.

Hasil penelitian penulis sejalan dengan hasil penelitian dari Rusdi Sarwono dalam penelitiannya "Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Operasional PERUM Pegadaian di Wilayah Bogor" hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *pertama*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar $r_{y.1} = 0,621$ dengan interpretasi tingkat hubungan yang sedang. Kontribusi Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,135$ dan dengan analisis regresi $\hat{Y} = 75,661 + 0,364 X_1$.

Hasil penelitian yang dilakukan penulis sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins, budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan, bagaimana pekerja merasakan

karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi:

$$r_{y.1} = 0,645.$$

Hubungan keduanya signifikan karena $Sig = 0,000$ nilai ini identik dengan *p-value*, dimana nilai *p-value* lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan dengan teori Veithzal Rivai, menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan prosedur atau peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkan adanya peraturan tertulis maupun tidak tertulis

diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai meningkat.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Bahwa setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlihat dalam kegiatan organisasi perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja pegawai setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Hal ini juga ditunjukkan oleh Penelitian yang dilakukan oleh M. Misbakhul Ulum (2010) Uin Maulana Malik Ibrahim; Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas Kerja karyawan di perusahaan daerah Air Minum (pdam) kota blitar.

Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 22,72% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 0,90% dengan jumlah frekuensi 6 karyawan dan Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.

Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar 0,645, dimana harga korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan dibarengi semakin tinggi pula kinerja pegawai pegawai pada kecamatan Caringin dan Cigombong.

3. Hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien korelasi ($r_{y.12}$) sebesar 0,853. Kontribusi variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dalam menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 72,8 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien diterminasi ($r^2_{y.12}$) sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan kontribusi

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sangat tinggi (kuat).Persamaan regresi antara variabel iklim organisasi dan motivasisecara bersama-sama dengan variabel kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 54,418 + 0,385 X_1 + 0,285X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit nilai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diprediksikan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,670 unit.

D. KESIMPULAN

Terlepas dari kelemahan-kelemahan dan kekurangan penelitian ini, baik dari segi metodologi maupun dari segi obyeknya, namun beberapa hasil dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dengan kekuatan hubungan yang kuat dan signifikan,dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,681, koefisien determinasi diperoleh sebesar 46,4%, dan hubungan fungsional diperoleh persamaan $\hat{Y} = 26,923 + 0,747X_1$, artinya ada korelasi yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Maka untuk itu apabila organisasi memiliki budaya organisasi yang baik secara otomatis kinerja pegawainya pun baik.
2. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan kekuatan

hubungannya kuat yaitu sebesar 0,645. Kemudian koefisien determinasi 41.6%. Hubungan Fungsional antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar $\hat{Y} = 36,505 + 0,692 X_2$. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja pegawai rendah.

3. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien korelasi ($r_{y,12}$) sebesar 0,853. Kontribusi variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dalam menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 72,8 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ($r^2_{y,12}$) sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan kontribusi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai sangat tinggi (kuat). Persamaan regresi antara variabel iklim organisasi dan motivasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 54,418 + 0,385 X_1 + 0,285 X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael and Baron Angela, *Performance Manajement-The new realities*. London: Institute of personel and Development, 2010.
- Amstrong, Michael. *Seri pedoman manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (alih bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo, 2009.
- Asih Setiawaty dalam penelitiannya “*Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Guru*” Tesis Program Pascasarjana Universitas Pakuan, 2010.
- Bacal, Robert. *Performance Management*. (Alih bahasa: Surya Dharma. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Dharma S. *Manajemen Kinerja-Falsafah Teori, dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Gibson, James L. Invancevich, John M, dan Donnelly, Jame H. Hr., 2010. *Organisasi*, Alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, M.M., jakarta : Bina Aksara
- Goleman, Daniel. “*Emotional Intellengence*”, alih bahasa, T.Hermaya. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara, 2010, hlm 170.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama, 2009.
- Moenir, A.S. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung, 2009.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, P Stephen. "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, edisi kelima, dialih bahasa, Halida. Jakarta : Erlangga, 2002.
- Rusdi Sarwono, *Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Operasional Perum Pegadaian di Wilayah Bogor*, (Tesis, Universitas Pakuan Bogor, 2010).
- Sandjojo, Nidjo. "Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya". Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2011.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya manusia Sektor Publik*, Materi Perkuliahan. Jatinangor, 2009.
- Suwarto dan Koeshartono. *Budaya Organisasi, "Kajian Konsep dan Implementasi"*, Yogyakarta : Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2009.
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Veithzal, Rivai & Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010.