

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN LABUHAN.

Mahyudi Akbar¹ Dody Salden Chandra SE, MM²

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat kinerja seorang pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Kantor Camat Medan Labuhan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi berjumlah 45 orang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 3,962 lebih besar dari t table yaitu 2,016 dan juga karena probabilitas sig 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. dan juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 3,281 lebih besar dari t table yaitu 2,016 probabilitas sig 0,007 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,332 atau 32,2%

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap instansi mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan telah terdapat masalah instansi yaitu masih adanya pegawai yang belum tepat waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja seperti yang telah ditetapkan setelah itu masih ada kurangnya kerapian atas administrasi penempatan data organisasi tidak teratur, tata letak peralatan kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari instansi.

Menurut Umam (2012 hal.105), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah lingkungan instansi yang meliputi nilai (*values*), teladan/panutan, jaringan komunikasi informal

dan ritual/upacara. Sedangkan faktor yang membentuk budaya organisasi berdasarkan hasil temuan ditempat penelitian adalah lingkungan kerja, lingkungan instansi, teladan pemimpin, dan rekan kerja.

Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Pabundu (2010 hal.122) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Kinerja karyawan yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja instansi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting instansi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Agar instansi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu instansi menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap instansi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan instansi mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Menurut Sutrisno (2011 hal.2) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan (*Beliefs*), asumsi-asumsi (*Assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kerja karyawan.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di Kantor Camat Medan Labuhan adalah masih terdapat pegawai yang belum tepat waktu pada saat jam masuk dan pulang kerja yang telah ditetapkan, kerapian administrasi yang masih kurang karena penempatan data-data, tata letak peralatan, kantor yang kurang teratur sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dan juga kurangnya kode etik pada setiap pegawai.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat bekerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik.

Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila budaya organisasi lemah maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan instansi sulit untuk dicapai berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009 hal.78) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kantor Camat Medan Labuhan beralamat di Jl. Yos Sudarso, Martubung, Medan Labuhan, Kota Medan. Kantor Camat Medan Labuhan bergerak dibidang pelayanan masyarakat, yakni melayani administrasi surat menyurat kepada masyarakat. Kantor Camat Medan Labuhan berdiri pada tahun 1991. Peneliti menemukan masih ada karyawan yang datang belum memiliki budaya organisasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga efektifitas dan efisien belum dapat dicapai sesuai target yang ditetapkan oleh instansi.

LANDASAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat di kelola oleh organisasi.

Menurut Luthans (2007 hal.111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Robbins dan Judge (2015, hal. 355) mendefinisikan Budaya Organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Juliansyah (2013 hal.147) adalah merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi. MSDM dapat dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal. 4) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok atau organisasi dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi.

Menurut Wibowo (2010 hal.1) suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Menurut Pabundu (2010 hal.1) budaya organisasi

kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Luthans (2007 hal.112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkungan internal maupun eksternal, Luthans (2007 hal.112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- 2) Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- 3) Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang, jika di organisasi terdiri atas orang-orang layak.
- 4) Dibentuk untuk meningkatkan kinerja instansi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dan kinerja organisasi Robbins (2009 hal.284). Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi.

2. Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, kinerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Menurut Rivai (2013 hal.825) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009 hal.193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2009 hal.87-88) menyatakan keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2009 hal.87-88) tujuan utama disiplin adalah :

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
- 2) Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
- 3) Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

3. Kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan

didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2013 hal.67) “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau instansi karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi atau instansi itu sendiri. Semakin banyak kinerja pegawai maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal.67) sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Budaya organisasi

Menurut Mahmudi (2010 hal.20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, Faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal.94) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat budaya organisasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik maka diharapkan perusahaan akan baik pula.

A. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut.

Menurut Juliansyah (2013 hal.150) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009 hal.78) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H1: Semakin kuat Budaya Organisasi dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.. Semakin disiplin, makin semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya Darmawan (2013 hal.9).

Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

H2: Semakin Tinggi Disiplin Kerja Pegawai maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:

B. Hipotesis

Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja pegawai instansi
2. Disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai instansi
3. Budaya organisasi pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai instansi.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 jenis variable, yaitu terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen tersebut adalah disiplin kerja, budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

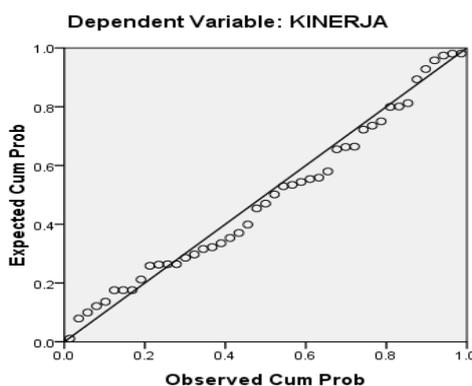
1) Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni.

a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b) Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen

Tabel IV-9 Coefficients^a

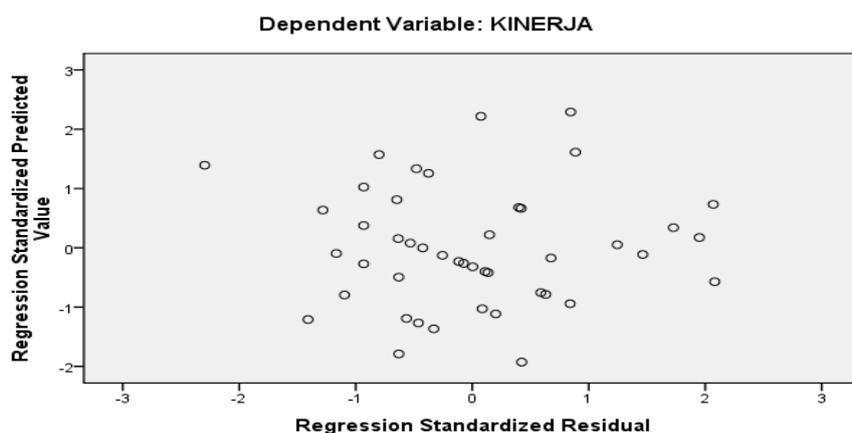
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.085	2.911		
Budaya organisasi	.203	.103	.443	2.257
Disiplin kerja	.240	.187	.443	2.257

a. Dependent Variable: KINERJA

c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.

Scatterplot



Gambar IV-2 Heterodeksasitas

2) Pengujian Regresi Berganda

Tujuan dari pengujian regresi berganda adalah untuk mengetahui besaran pengaruh dari masing masing varibel dan bagaimana hubungan antar variable jika bernilai positif maka semakin tinggi peningkatan dari variable bebas akan menaikkan juga variable terikat, namun jika hasil yang didapat bernilai negatif maka akan terjadi kolerasi negatif dimana kenaikan variable bebas maka akan menurunkan nilai variable terikat demikian pula sebaliknya.

Tabel IV-10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.085	2.911		9.305	.000
Budaya organisasi	.203	.103	.372	3.962	.006
Disiplin kerja	.240	.187	.243	3.281	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis di tujukan untuk melihat pengaruh antar masing masing variable bebas terhadap variable terikat dalam hal ini akan dilakukan dua pengujian dimana uji secara parsial Uji T dan uji secara simultan Uji F.

1). Uji T

Uji T dimaksudkan untuk melihat pengaruh antar variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah.

Untuk nilai pengujian uji T bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel IV-11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.085	2.911		9.305	.000
Budaya organisasi	.203	.103	.372	3.962	.006
Disiplin kerja	.240	.187	.243	3.281	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

a) Pengujian Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Dari tabel IV-10 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable budaya organisasi adalah sebesar 3,928 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (45-2=43) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,016. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan y, di dalam hal ini t-hitung 3,928 lebih besar t-tabel 2,016. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,006 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,006 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

b) Pengujian Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Dari tabel IV-10 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable disiplin kerja adalah sebesar 3,281 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (45-2=43) diperoleh nilai t tabel yaitu 2,016. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara x2 dan y, di dalam hal ini t-hitung 3, 281 lebih besar t-tabel 2,016. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,007 < α 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara antara variable disiplin kerja dengan variable kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

2) Uji F

Uji F adalah pengujian secara simultan dimana maksud dari uji ini adalah melakukan pengujian secara serempak antar variable bebas terhadap variable terikat, hasil dari pengujian ini bisa di lihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV-12 Anova^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	85.363	2	42.681	10.432	.000 ^a
	Residual	171.837	42	4.091		
	Total	257.200	44			

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

Dependent Variable: Kinerja

Dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung yaitu senilai 10,432 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($45-2=43$), di peroleh f tabel 3,21 Jika f hitung lebih besar dari f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara semua variable bebas terhadap variable terikat demikian juga sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variable bebas dengan variable terikat. Dalam hal ini nilai F hitung adalah 10,432 dan nilai F tabel adalah 3,21 lebih besar dari nilai F hitung, hal ini menunjukkan bahwa setiap variable bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variable terikat

Selanjutnya terlihat pula bahwa nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

3) Uji determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-12 dibawah ini

Tabel IV-13 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.576 ^a	.332	.300	2.02271

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

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,332 atau senilai 33,2% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variable bebas (budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja), hasil lebih rinci dari penelitian akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara variable X1 (budaya organisasi) dengan Kinerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $3,962 > 2,016$, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara budaya organisasi dengan kinerja, artinya semakin baik system di suatu instansi maka akan menaikkan semangat pegawai untuk bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan. lalu jika dilihat dari nilai signifikansi yang bernilai 0,006 yang lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2007 hal.120) pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para agents yang mengelola organisasi. Dan menerima hasil dari penelitian terdahul oleh Olu Ojo (2009 hal.78) diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Terdapat pengaruh antara variable X2 (disiplin kerja) dengan Kinerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $3,281 > 2,016$, hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja, artinya semakin baik disiplin kerja karyawan untuk bekerja maka akan meningkat kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan. lalu jika dilihat dari nilai signifikansi yang bernilai 0,007 yang lebih rendah dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan.

Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar dalam mematuhi peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan instansi. Semakin disiplin, makin semakin tinggi kinerja karyawan dan mempermudah organisasi dalam pencapaian tujuannya Darmawan (2013 hal.9).

3. Terdapat pengaruh antar variable terikat dengan variable bebas hal ini terlihat dari nilai Uji F yaitu 10,432 lebih besar dari nilai F tabel yaitu senilai 3,12 dalam hal ini $10,432 > 3,12$ artinya dalam penelitian ini semua variable bebas memiliki pengaruh yang positif. Kemudian dilihat dari taraf signifikansinya yang bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya semua variable bebas (budaya organisasi dan disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Medan Labuhan.

Kemudian dilihat dari nilai determinasi yang bernilai 0,332 atau 33,2 % menunjukkan besaran persentase pengaruh variable bebas terhadap terikat dalam hal ini (budaya organisasi dan disiplin kerja) berpengaruh sebesar 33,2% terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan hal ini bisa dilihat dari nilai signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,006
2. Dari hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di Kantor Camat Medan Labuhan hal ini bisa dilihat dari nilai signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,007
3. Berdasarkan hasil uji simultan di dapat hasil bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat hal ini dilihat dari nilai signifikansi dan nilai Uji F yang di dapat lebih tinggi dari F tabel, pengaruh ketiga variabel bebas sebesar 33,2% terhadap variabel terikat dimana sisanya sebesar 66,8% dipengaruhi oleh hasil lain yang tidak di teliti di penelitian ini.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan sistem kerja yang baik agar potensi maksimal pegawai bisa di capai.
2. Disiplin kerja juga sangat diperlukan di Kantor Camat Medan Labuhan, karena dengan disiplin dan keteraturan dalam bekerja maka akan lebih mudah bagi pegawai untuk mengatur pekerjaannya sehingga tidak terjadi kekacauan dalam sistem yang telah dibuat oleh instansi.
3. Untuk meningkatkan kinerja setiap instansi pemerintahan bisa mulai merubah sistem pekerjaannya dan lebih meningkatkan disiplin bagi setiap pegawainya, disini peran camat sebagai pemimpin tertinggi di Kantor Camat Labuhan diperlukan, karena yang bisa mengubah budaya organisasi dan menerapkan skema disiplin kerja yang baru hanya camat yang menjabat di instansinya sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi I, Sumatera Utara : Madenatera
- Didit, Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya, Pena Semesta
- Hasibuan, Melayu. S.P, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. S.P, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Medan : Cipta pustaka Media Perintis
- Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama. PT Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Luthans, Fred. (2007). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Mahmudi, (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM
- Mangkunegara Anwar A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara Anwar A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Kosda Karya.
- Mondy R. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh, Jilid Pertama. Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Ismail, (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Ojo, Olu. (2009). *Impact Assesment Of Corporate On Employed Job Performance*. Business Intelligence journal. Vol. 2 No. 2, 2009.
- Pabundu. (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Porwani, Sri. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) tanjung Enim*. Jurnal *ILMIAH*. 11, (2), 2010.
- Robbins SP. (2009). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, Manahan P. (2008) *Perilaku Keorganisasian*. Bogor, Jakarta : Grasindo
- Umam, Khaerul (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi II. Jakarta : PT. Rajawali.
- Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta