

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN FAKFAK

Alimin Suli

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'iyah Fakfak

***Abstract:** This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance. Data collection was carried out using a questionnaire. Data that is collected is then analyzed using regression and correlation analysis. After analyzing information obtained that: (a) the influence of organizational culture on employee work discipline in the Department of Industry and Trade of Fakfak Regency is 0.713% which shows that the influence of organizational culture on employee work discipline at the Department of Trade and Industry of Fakfak Regency lies between 0.60 - 0.799, which means the correlation results obtained have a strong degree of relationship. (b) furthermore, the result of simple linear regression analysis is $a = 5.692$ and the price of $b = 0.825$, then the result is a number that reflects that the positive influence of organizational culture on working discipline. (c) the magnitude of the coefficient of determination (correlation strength) of 50.83% which means the influence of organizational culture on employee work discipline at the Department of Trade and Industry of Fakfak Regency by 50.83% while the remaining contribution of 49.17% is given by other factors that are not measured in this study.*

***Keywords:** organizational culture, work discipline, civil servants.*

PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan yang semakin tajam dan perkembangan teknologi telah memicu betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi telah dianggap sebagai aset organisasi yang penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman (Riadiningsih, 2007).

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Sebuah organisasi yang terdiri

dari berbagai kelompok individu yang bekerjasama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama-kelamaan akan membentuk budaya organisasi dalam sistem organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan pola terpadu yang dihasilkan dari perilaku individu dalam organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Dalam dunia pemerintahan, Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para pegawainya memiliki impian atau cita-cita. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kemenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Menurut Laswitarni (2005:14), mengemukakan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi *instrument* keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana pegawai memandang budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, komitmen dan kepuasan yang tinggi. Kepuasan yang dirasakan pegawai akhirnya mendorong prestasi kerjanya. Karena itu, dalam bekerja setiap pegawai hendaknya memiliki cita-cita yang berupa kehendak mengenai sesuatu yang ingin dituju dan dicapai. Sebagai tujuan sementara misalnya dapat berbentuk keinginan untuk memperoleh status sosial, pengembangan karir, dan memperoleh kompensasi. Sedangkan sebagai tujuan akhir adalah keinginan untuk mencapai kesejahteraan sosial ekonomi yang maksimum bagi diri dan keluarganya.

Birokrasi dikenal sebagai budaya organisasi dimana di dalamnya terdapat budaya kerja, seperti cita-cita (visi) sebagai identitas organisasi, misalnya menjadikan dirinya sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) terkemuka dengan ciri-ciri berdaya inovasi tinggi, pionir dalam bidangnya, penggunaan teknologi dan sumberdaya manusia yang tangguh, mampu beradaptasi pada lingkungan global termasuk berperan di dalam peningkatan pelayanan pada masyarakat dengan meningkatkan Disiplin Kerja pegawai itu sendiri sehingga posisi mutu Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting karena pegawai adalah pemeran utama dan bukan yang lain.

Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki maka tiap pegawai perlu meningkatkan disiplin kerja sehingga produktivitas kerja dapat maksimum. Siswanto (2005:291) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak, yang juga merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dari sekian banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Fakfak yang mempunyai tugas dalam hal ini tugas kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian adalah memimpin Dinas Perdagangan dan Perindustrian dalam hal merumuskan kebijaksanaan teknis di bidang Perindustrian dan Perdagangan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perindustrian dan Perdagangan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Perindustrian dan Perdagangan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan hasil pengamatan sementara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak, bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, masih kurang hal ini disebabkan karena kurang disiplinnya pegawai terhadap waktu kerja dimana ketepatan waktu masuk kantor, dan waktu pulang kantor sebagian pegawai tidak konsisten dengan waktu yang telah ditetapkan, dan tidak sesuai jadwal yang berlaku pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak.

Fakta lain yang terjadi terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana telah ditetapkan dari aturan yang berlaku pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak adalah kurangnya kedisiplinan pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak dalam hal kurangnya kecakapan dan ketepatan waktu dalam bekerja. Masih ada para pegawai yang senantiasa menunda pekerjaan dan masih adanya keterlambatan masuk kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori Tentang Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006:721). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.

Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190).

Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Tetapi sering terjadi, nilai-nilai tersebut tidak cukup membantu individu yang bersangkutan untuk sukses dalam organisasi. Yang bersangkutan perlu belajar bagaimana organisasi tersebut melakukan kegiatannya. Biasanya diberikan training untuk merestrukturisasikan cara berpikir. Mereka diajarkan untuk berpikir dan bertindak seperti yang dikehendaki organisasi.

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal.

Robbins (2002:279) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi.

Anggota organisasi cenderung mempersepsikan kesamaan tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah : "pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi". Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Roberth dalam wibowo (2010:65), mengidentifikasi adanya 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi asal mula sumber budaya organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan, dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus-menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.

2. Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya mempengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya.
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya
4. melalui menciptakan budaya organisasi.
5. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

Pengukuran budaya organisasi disesuaikan dari Boke dan Nalla dalam Indraswari (2011:43), ada 5 indikator pengukuran yaitu :

1. Perubahan sikap perilaku artinya Berubahnya suatu perilaku yang secara ilmiah(sebenarnya) menjadi berubah karena beberapa faktor seperti pergaulan dll.
2. Kerjasama dalam organisasi artinya pegawai tidak dapat bekerja sendiri tapi harus berdampingan dengan pegawai lainnya.
3. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya.
4. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai.
5. Integrasi adalah sebuah sistem yang mengalami pembauran hingga menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Kajian Teori Tentang Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Prijodarminto (1994: 23) yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.

Dari pendapat di atas, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak

dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri.

Menurut Hasibuan, (2007:60) Disiplin kerja adalah "sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas". Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan organisasi dalam pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila kepegawai mengikuti dengan suka rela aturan pimpinanya dan berbagai peraturan organisasi. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila pegawai mengikuti perintah pimpinan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada organisasi.

Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin. Dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi di mana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman. Selanjutnya pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, Moenir (2010:94) mengemukakan bahwa : "Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan".

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Defenisi atau pengertian pegawai menurut Suradinata (1995:10) yaitu : "pegawai adalah manusia atau (orang) yang melaksanakan suatu pekerjaan pada suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dan karena jasa dan pekerjaannya itu memperoleh upah (gaji)".

Kemudian Musanef (1996 : 3) mengemukakan bahwa: "pegawai negeri adalah sangat penting, dan berhasil tidaknya mission pemerintah tergantung dari aparatur, karena pegawai negeri merupakan aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional". Sementara itu

di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini menjelaskan kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah:

- a. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Dari ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara seperti diatas, tersirat bahwa kedudukan pegawai negeri sipil disamping sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam pelaksanaan tugasnya pegawai negeri sipil harus berusaha melayani kepentingan masyarakat. Sedangkan kedudukan sebagai abdi Negara tercermin bahwa pegawai negeri sipil harus selalu melaksanakan tugas-tugas Negara dan mendahulukan kepentingan Negara diatas kepentingan pribadi atau golongan.

METODE

Objek Penelitian

Yang menjadi lokasi atau objek dalam penelitian ini adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak. Dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten fakfak dan didalamnya terdapat pasal 3d ayat 16 yang menjelaskan tentang Dinas Perdagangan dan Perindustrian Tipe B, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2011:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam Penelitian ini adalah Kepala Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak sebanyak 34 orang pegawai. Sedangkan menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pendapat Arikunto (1993:104) sebagai berikut: apabila subjeknya kurang dari 100 baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat diambil diantaranya 10%-50% atau 20%-25% atau lebih tergantung setidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu dan dana (biaya).
- b. Sempit atau luasnya wilayah penelitian dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti, untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, hasilnya akan lebih baik. Maka jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 34 orang.

Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 34 orang pegawai.

Variabel dan Definisi Operasional

Untuk menghindari perbedaan konsep dan agar tercapai kesatuan makna mengenai lingkup pengertian obyek-obyek yang akan diteliti maka digunakan definisi operasional, yaitu yang dimaksud dengan Budaya Organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi melalui perubahan sikap perilaku, kerjasama dalam organisasi, kepercayaan, profesionalisme dan integrasi. Adapun indikator-indikator yang mengukur variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Perubahan sikap perilaku
2. Kerjasama dalam organisasi
3. Kepercayaan
4. Profesionalisme
5. Integrasi

Disiplin Kerja adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan melalui tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, motivasi, keadilan, dan pengawasan melekat. Adapun indikator yang mengukur variable-variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat
5. Ketegasan

Dengan indikator yang ada, kemudian disusun kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sehingga data yang diperoleh adalah berupa data-data primer, yaitu data yang diperoleh dari obyek yang diteliti secara langsung.

Teknik Analisa Data

Dalam Penelitian ini, digunakan teknik analisa data secara kuantitatif Statistik berupa analisis koefisien korelasi product moment, regresi linier sederhana, dan koefisien determinan sebagai berikut :

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

Dimana :

- r : Koefisien Korelasi
 X : Variabel budaya organisasi
 Y : Variabel disiplin kerja
 n : Jumlah Responden

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai variabel Y apabila nilai variabel X berubah. Dengan demikian untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), maka digunakan rumus Regresi linear sederhana dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + b X,$$

Dimana:

- Y = Disiplin Kerja
 a = Intercept/ Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 x = Budaya Organisasi

Sedangkan nilai a dan b, dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

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

Dimana:

a : Intercept/ Konstanta

b : Koeisien Regresi

$\sum X$: Jumlah Variabel Budaya Organisasi

$\sum Y$: Jumlah Variabel Disiplin Kerja

$\sum XY$: Jumlah Variabel Budaya Organisasi dikali Disiplin Kerja

$\sum X^2$: Jumlah Variabel Budaya Organisasi dikuadratkan

$\sum Y^2$: Jumlah Variabel Disiplin Kerja dikuadratkan

n : Jumlah Responden

Koefisien determinan digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan Variabel X terhadap Variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Dimana : R = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan menjawab rumusan masalah yang ada pada Bab I sekaligus membuktikan berapa besar pengaruh variabel X yaitu budaya organisasi terhadap variabel Y yaitu disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak.

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar keeratan hubungan yang terjadi antaran variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Statistik uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut adalah dengan Rumus Koefisien Korelasi Pearson product moment dengan perhitungan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{34.68102 - (1552).(1474)}{\sqrt{\{34.71836 - (1552)^2\} \{(34.65228 - (1474)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{27820}{\sqrt{1519962720}}$$

$$r_{xy} = 0,713$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel. Untuk menentukan keeratan hubungan variabel X dan Y digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi, bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai tergolong *kuat* (terletak diantara 0,60-0,799).

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai Variabel Y apabila nilai variabel X berubah. Dengan demikian untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), maka digunakan rumus Regresi linear sederhana dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bX,$$

$$a = \frac{(1474)(71836) - (1552)(68102)}{(34)(71836) - (1552)^2}$$

$$a = \frac{191960}{33720}$$

$$a = 5,692$$

$$b = \frac{(34)(68102) - (1552)(1474)}{(34)(71836) - (1552)^2}$$

$$b = \frac{2315468 - 2287648}{2442424 - 2408704}$$

$$b = \frac{27820}{33720}$$

$$b = 0,825$$

Dari hasil yang diketahui dengan menggunakan Analilis Regresi Liner Sederhana, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar 5,692 mengandung arti bahwa apabila variabel X bernilai nol (0), maka variabel Y bernilai sebesar 5,692. Hal ini berarti jika Pegawai Negeri Sipil (PNS) kurang disiplin, maka nilai Budaya Organisasi adalah sebesar 5,692. Nilai b (nilai koefisien variabel X) sebesar 0,825 mengandung arti bahwa apabila nilai variabel X naik, maka nilai variabel Y akan naik pula sebesar 0,825.
- Hal ini berarti jika Budaya Organisasi ditingkatkan, maka Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga akan naik.maka Persamaan Regresi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai adalah $Y = 5,692 + 0,825 X$.

- Hasil tersebut merupakan angka yang digunakan untuk memprediksi berapa nilai dalam variabel Budaya Organisasi akan terjadi bila nilai dalam variabel Disiplin Kerja Pegawai di tetapkan.

Selanjutnya untuk menjelaskan seberapa besar sumbangan variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y), maka perlu adanya analisis determinan. Koefisien korelasi hanya memberikan penjelasan mengenai kategori keeratan hubungan antara variabel yaitu sangat rendah, sedang, kuat atau sangat kuat. Sedangkan keeratan hubungan antar variabel tersebut akan *valid* jika juga dianalisis dengan analisis determinan. Adapun untuk melihat besar kecilnya sumbangan variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y), dianalisa dengan menggunakan Koefisien Determinan (R) yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,713^2 \times 100\% \\ &= 50,83\% \end{aligned}$$

Dari nilai *Koefisien Determinan (R)* seperti tersebut diatas, dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 50,83% yang diberikan oleh Pengaruh Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 49,17% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian maka Hipotesis alternatif (Ha) diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif antara Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya maka dapat di berikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak sudah berjalan dengan baik yang didalamnya terdapat perubahan sikap para pegawai kearah yang positif, adanya kerjasama, saling percaya, serta sikap profesionalisme dari para Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak.
2. Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak sudah berjalan dengan baik yang didalamnya terdapat adanya tujuan yang

ingin dicapai, adanya kemampuan dari para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keteladanan, keadilan, pengawasan, serta ketegasan oleh pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak,

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Displin Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Fakfak adalah sebesar 0,713% Nilai ini jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi korelasi menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Displin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak terletak antara 0,60 – 0,799 yang berarti hasil korelasi yang diperoleh mempunyai derajat hubungan yang *Kuat* dari Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak,
4. Selanjutnya terhadap hasil dari hasil yang diketahui dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, adalah sebesar $a = 5,692$ dan harga $b = 0,825$, maka hasil tersebut merupakan angka yang digunakan untuk memprediksi beberapa nilai dalam variabel Budaya Organisasi akan terjadi bila nilai dalam variabel Disiplin Kerja Pegawai ditetapkan.
5. Besarnya koefisien determinasi (kekuatan korelasi) antara Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak adalah sebesar 50,83% yang berarti Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak sebesar 50,83% sedangkan kontribusi sisanya sebesar 49,17% diberikan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Ini berarti ada faktor lain yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak.

SARAN

Bertitik tolak dari kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi para Pegawai saat ini Agar kiranya selalu melihat dan menanamkan disiplin kerja dengan semaksimal mungkin Agar kiranya Disiplin Kerja Yang telah ada pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Fakfak , semakin di tingkatkan supaya dapat memaksimalkan hasil kerja yang baik.
2. Bagi para peneliti selanjutnya agar meneliti faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebesar 49,17% selain dari faktor budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prayudi. 1987. *Dasar - dasar Administrasi Manajemen dan office Management*, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herdiany, H. D. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Indraswari. Meyta 2011. *Jurnal : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Prof. Dr. Suharsimi Arikunto (2010:174) terhadap Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang*. Semarang
- Laswitarni. 2005. *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan (Suatu studi di PT. Delta Satria Dewata Denpasar)*, <http://stimidenpasar-jurnal.com/phocadownload/2010/diunduh tanggal 26 Januari 2018>
- Moenir, A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi. Aksara
- _____, *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta : Bina Aksara.
- Moh. Nazir, 1999. *Metode Penelitian, Cetakan Ketiga*, Jakarta : Ghalia..
- Musanef. 1996. *Manajemen Usaha Pariwisata Di Indonesia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sasmito Bross.
- _____, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*, Jakarta : Sasmito Bross.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik..* Yogyakarta: Alfabeta.

Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses. Cetakan keempat*. Jakarta: PT Abadi.

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. (Terjemahan). Jakarta : Penerbit Erlangga.

_____, 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey Bass.

Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Vol 2. No 2. Semarang : JRBI.

Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta : Penerbit Gunung Agung.

Singodimedjo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.

Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarsono, Bambang. 2014, *Journal : Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi*, Vol.9 No. 01 Juni 2014, Semarang : Fokus Ekonomi,

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

_____, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.

_____, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suradinata, 1995. *Filsafat dan Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Bandung : Ramadhan.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju,

Wibowo. 2010. *Manajemen Kerja, Edisi Ketiga*, Jakarta : Rajawali pers

.....,Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

.....,Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil

.....,Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah,

.....,Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan
Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

.....,Peraturan Kepala Badan Kepegawain Negara Nomor 21 Tahun 2010
Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah

.....,Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2016 tentang kedudukan,susunan
organisasi, tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan Dan
Perindustrian Kabupaten Fakfak.