



BUDAYA ORGANISASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL BINA KONSTRUKSI KEMENTERIAN PEKERJAAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Sirajuddin

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen01697@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Jl Pattimura No 20. Kebayoran baru Jakarta Selatan. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden dan menggunakan teknik sampling Jenuh. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 26,560 + 0,391X_1$, thitung sebesar 4,489, dan nilai signifikansi 0,000. Disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 25,520 + 0,410X_2$, thitung sebesar 4,657, dan nilai signifikansi 0,000. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 20,081 + 0,253X_1 + 0,282X_2$, Fhitung sebesar 15,022, nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,252. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 25,2% sedangkan sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and examine the influence of organizational culture and work discipline simultaneously in an effort to improve employee performance at the Secretariat of the Directorate General of Construction, Ministry of Public Works and Public Housing. Jl Pattimura No 20. Kebayoran Baru, South Jakarta. The method in this study is associative with a descriptive and quantitative approach. The sample in this study amounted to 92 respondents and used a saturated sampling technique. The analysis tool uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The results of this study indicate that organizational culture can significantly improve performance with the regression equation $Y = 26.560 + 0.391X_1$, tcount is 4.489, and a significance value is 0.000. Work discipline can significantly improve performance with the regression equation $Y = 25.520 + 0.410X_2$, tcount of 4.657, and a significance value of 0.000. Organizational culture and work discipline can significantly improve performance with the regression equation $Y = 20.081 + 0.253X_1 + 0.282X_2$, Fcount of 15.022, a significance value of 0.000 and a coefficient of determination of 0.252. This means that organizational culture and work discipline together have the ability to explain the performance variable of 25.2% while the remaining 74.8% is explained by other variables outside this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Performance.



A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai suatu keberhasilan pada organisasi atau instansi. Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur dari pendapatannya, akan tetapi ada hal lain yang lebih penting yaitu sumber daya manusia di instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan aspek utama organisasi. Merupakan pelaksana kegiatan operasional dari level terendah hingga level tertinggi. Meskipun berbagai tingkatan sumber daya manusia berbeda, mereka memiliki peran yang sama dalam mencapai tujuan instansi. Padahal dibandingkan dengan sumber daya lain orang dalam organisasi menjadi elemen utama. Tanpa sumber daya manusia sumber daya lain tidak dapat digunakan. Sekalipun ada banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin modern, dana yang kuat, teknologi dan sistem yang kompleks. Jika tidak ada yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti untuk pengembangan organisasi. Hal ini jelas menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi (termasuk organisasi pemerintah).

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja akan sangat mempengaruhi kualitas perusahaan, kinerja menentukan tingkat keberhasilan operasi tahunan perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menyadari pentingnya memiliki pegawai yang berkualitas. Namun dalam prakteknya tidak dapat dipungkiri masih banyak pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi yang belum berkinerja sebagaimana diharapkan. Seperti kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur tingkat capaian kinerja yang dimulai dengan menetapkan indikator kinerja berdasarkan kelompok kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2015-2019

No	Aspek Penilaian	Skor Penilaian				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Kualitas (Peraturan dan SOP)	96,67	97,65	98,99	98,88	97,88
2	Kuantitas (Rencana Kerja dan Percepatan)	73,78	74,78	76,40	77,40	77,90
3	Waktu (Jadwal pelaksanaan dan Laporan)	65,19	67,19	69,69	69,69	69,69
4	Biaya (Ketersediaan dan Penyerapan Anggaran)	82,77	97,28	99,28	98,91	99,50
Rata-rata		80,07	84,19	85,43	85,56	85,58

Sumber: Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana (2020)

Data di atas secara spesifik mengemukakan bahwa pada faktanya, masih ada beberapa yang menghambat kinerja pegawai di antaranya terkait dengan waktu (jadwal pelaksanaan dan laporan) yang masih belum optimal. Belum tercapainya kinerja pegawai secara maksimal secara eksplisit mengganggu pelaksanaan pelayanan yang berkualitas.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya disiplin dan ketidakpatuhan terhadap aturan dan norma-norma yang berlaku akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Jika disiplin tidak ditegakkan, tujuan yang dinyatakan mungkin tidak dapat dicapai secara efektif. Menurut Sutrisno (2017:86) adalah



sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang menerapkan disiplin dalam bekerja maka akan membantu tercapainya tujuan organisasi, begitu pun sebaliknya. Disiplin pegawai tercermin pada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Organisasi harus mampu merespon perubahan lingkungan untuk mencegah ancaman dari lingkungan eksternal agar budaya organisasi mencukupi secara kuantitas dan kualitas. Demikian pula organisasi harus tetap fleksibel terhadap perubahan di sekitarnya, karena fleksibilitas dapat membuat organisasi lebih mudah beradaptasi dan inovatif. Greenberg dan Baron (Soetopo, 2010:122) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Berdasarkan situasi diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”**.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Dessler (2012:213) mengemukakan budaya organisasi adalah nilai sistem dominan bagi organisasi secara keseluruhan. Robbins (2012: 721) mendefinisikan budaya organisasi mengacu pada makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Robbins memperjelas bahwa budaya ada karena diciptakan dan disepakati bersama oleh para anggotanya serta diterima sebagai suatu nilai-nilai yang harus diaplikasikan, dipelihara dan diajarkan kepada anggota baru. Menurut Newstrom (2011: 91) mengemukakan bahwa budaya terbentuk dari adanya kesepakatan setiap anggota organisasi untuk menjunjung nilai-nilai, keyakinan, norma-norma dan persepsi. Kesemua itu ada dalam perilaku sehari-hari dan mereka menjaga sebagai sebuah aturan yang tidak boleh diabaikan serta diajarkan pada anggota baru untuk melestarikannya.

Disiplin Kerja

Heidrachman dan Husnan, (2002:15) mengungkapkan “disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Menurut Dafis (2002:112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2019: 151) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2014:50) Definisi ini membatasi pengertian kerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses manusia atau lainnya. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.



Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Wibowo (2013:363), menyatakan bahwa studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi.

H1 = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Hasibuan (2019:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

H2 = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016), yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kinerja, secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

H3 = Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2019:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang berjumlah 119 pegawai sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 92 responden berdasarkan Rumus Slovin dengan margin eror 5%. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian dengan menggunakan pengolahan data aplikasi SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Regresi Linier Berganda.

**E. HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi				
1	X1.1	0,798	0,205	Valid
2	X1.2	0,761	0,205	Valid
3	X1.3	0,658	0,205	Valid
4	X1.4	0,626	0,205	Valid
5	X1.5	0,562	0,205	Valid
6	X1.6	0,635	0,205	Valid
7	X1.7	0,722	0,205	Valid
8	X1.8	0,613	0,205	Valid
9	X1.9	0,492	0,205	Valid
10	X1.10	0,635	0,205	Valid
Disiplin Kerja				
1	X2.1	0,753	0,205	Valid
2	X2.2	0,569	0,205	Valid
3	X2.3	0,718	0,205	Valid
4	X2.4	0,556	0,205	Valid
5	X2.5	0,703	0,205	Valid
6	X2.6	0,526	0,205	Valid
7	X2.7	0,571	0,205	Valid
8	X2.8	0,580	0,205	Valid
9	X2.9	0,743	0,205	Valid
10	X2.10	0,717	0,205	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1.1	0,782	0,205	Valid
2	Y1.2	0,643	0,205	Valid
3	Y1.3	0,634	0,205	Valid
4	Y1.4	0,708	0,205	Valid
5	Y1.5	0,447	0,205	Valid
6	Y1.6	0,490	0,205	Valid
7	Y1.7	0,768	0,205	Valid
8	Y1.8	0,445	0,205	Valid
9	Y1.9	0,745	0,205	Valid
10	Y1.10	0,780	0,205	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid. Dengan kata lain, kuesioner yang dibuat, telah benar-benar dapat mengukur variabel yang tengah di teliti.

Uji Reliabilitas

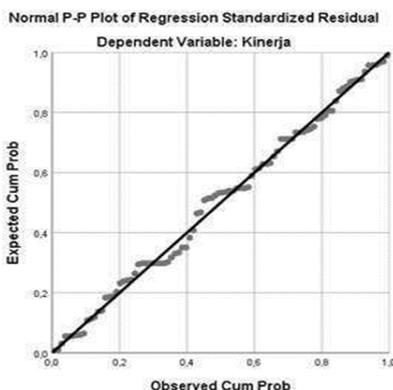
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Minimum	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,845	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,831	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,843	0,60	Reliabel



Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa semua variabel (budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja) memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar (>) dari 0,60 dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya (analisis Regresi). Dengan kata lain, data dalam penelitian ini bersifat konsisten, di mana kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Normal P-Plot

Dapat dilihat dari grafik normal p-plot pada gambar 4.3 diatas, titik penyebaran data berada disekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

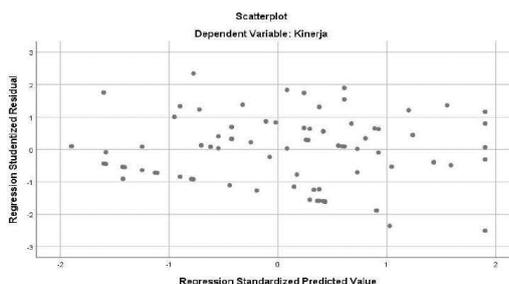
Uji Multikolineritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	20,081	4,332		4,635	,000		
Budaya Organisasi	,253	,097	,277	2,617	,010	,752	1,329
Disiplin Kerja	,282	,098	,304	2,875	,005	,752	1,329

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki VIF lebih dari 10 dan tidak ada nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bebas dari adanya mulikolineritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian lolos uji gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatterplot



Dari grafik Scatterplot diatas, dapat terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik beraturan diatas dan bawah sumbu X dan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,081	4,332		4,635	,000
Budaya Organisasi	,253	,097	,277	2,617	,010
Disiplin Kerja	,282	,098	,304	2,875	,005

Berdasarkan pada tabel 4 diatas, maka persamaan regresi berganda penelitian adalah sebagai berikut: $Y = 20,081 + 0,253 X_1 + 0,282 X_2$

1. Konstanta sebesar 20,081 artinya jika penilaian budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 maka kinerja pegawai (Y) nilainya positif 20,081.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,253, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,253. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Koefisien regresi
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,282 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai disiplin kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 5 Hasil Uji t X1 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,560	3,846		6,905	,000
Budaya Organisasi	,391	,087	,428	4,489	,000

Berdasarkan tabel 5. diatas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (4,489) lebih besar dari t tabel (1,987) atau nilai sig untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima Ha untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.



Tabel 6 Hasil Uji t X2 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,520	3,923		6,506	,000
Disiplin Kerja	,410	,088	,441	4,667	,000

Berdasarkan tabel 6. diatas diperoleh hasil Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (4,667) lebih besar dari t tabel (1,987) atau nilai sig untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima Ha untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

Uji F Simultan

Tabel 7 Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,758	2	117,379	15,022	,000 ^b
	Residual	695,448	89	7,814		
	Total	930,207	91			

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh bahwa nilai F hitung (15,022) lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel (3,10) dan sig. (0,000) lebih kecil dari alpha 5 % (0,05). Hal ini mengidentifikasi bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan perumahan Rakyat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 ^a	,252	,236	2,795

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,236. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 23,6%. Sedangkan sisanya sebesar 76,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1), terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 4,489 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,987. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel budaya organisasi adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima Ha, artinya adalah secara



parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dengan demikian hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu Siti Nur Qomariyah, Mita Julia Herawati, Muhyiddin Arifin (2020).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2), terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 4,667 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,987. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin kerja adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima Ha, artinya adalah secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dengan demikian hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu Gusti Ayu Putu Sri Suningsih, I.B. Darma Negara, Nengah Ganawati (2017).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), terbukti bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam Uji F didapatkan hasil F hitung untuk variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 15,022 lebih besar dibanding F tabel sebesar 3,10. Selain hal tersebut diatas dalam Uji F juga diperoleh hasil sig α untuk variabel budaya organisasi dan disiplin kerja adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima Ha. Artinya adalah bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Dengan demikian hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu Mardi Astutik (2016).

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 26,560 + 0.391X_1$, t_{hitung} sebesar 4,489, dan nilai signifikansi 0.000. Artinya, jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.391.
2. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 25.520 + 0.410X_2$, t_{hitung} sebesar 4,657, dan nilai signifikansi 0.000. Artinya, jika disiplin meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.410.
3. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dengan persamaan regresi $Y = 20,081 + 0.253X_1 + 0.282X_2$, F_{hitung} sebesar 15,022, nilai signifikansi 0.000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,252. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara



bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 25,2% sedangkan sisanya sebesar 74,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, di antaranya motivasi, komitmen dan kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan analisis deskriptif kuesioner pada variabel budaya organisasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sudah baik. Tetapi ada hal yang memerlukan perbaikan yaitu mengenai indikator Budaya Birokrasi yang berbunyi saya bekerja di bawah prosedur berlaku. Oleh karenanya diharapkan kepada pimpinan Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk turut serta meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap budaya birokrasi.
2. Berdasarkan analisis deskriptif kuesioner pada variabel disiplin kerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sudah baik. Tetapi ada hal yang memerlukan perbaikan yaitu mengenai indikator Efektif dan Efisiensi Waktu yang berbunyi Saya sigap dalam tugas. Oleh karenanya diharapkan para pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk lebih meningkatkan kesadaran dan komitmen terhadap waktu agar lahir rasa menghargai waktu di dalam setiap pelaksanaan tugas.
3. Berdasarkan analisis deskriptif kuesioner pada variabel kinerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sudah baik. Tetapi ada hal yang memerlukan perbaikan yaitu mengenai indikator waktu yang berbunyi Saya menyelesaikan laporan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan. Oleh karenanya diharapkan kepada para pimpinan untuk dapat memberikan pendampingan, dukungan dan komitmen terhadap masalah penyelesaian laporan agar lahir rasa menghargai waktu di dalam setiap penyelesaian tugas sesuai jadwal yang di tetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141- 159.
- Bernardin, H. John and Russel. (2013). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Brotoharsojo, Jiwo Wungu dan Hartanto. (2015). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial Teori dan Konsep*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Penerjemah Paramita Rahayu. Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang.
- Ghozali, Imam. (2011) *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ke Tujuh”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, H. M. S. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Henry, S. J., Troena, E. A., & Margono Setiawan, S. (2012). The Influence of Organizational Culture. *Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia. International Journal of Business and Management Invention. Volume 1 Issue 1*, 69-76
- Herawati, M. J., Qomariyah, S. N., & Arifin, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Pegawai. *JoEMS (Journal of Education and Management Studies)*, 3(5), 51-58.
- Istijanto, Oei. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Organizational behavioral.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, L. Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. New York: McGraw Hill-Irwin.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 96-106.
- Priyatno, Dwi. (2015). *Analisa Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Alih Bahasa Diana Angelica. Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Jakarta. Prentice Hall.
- Schein, E. H. (2012). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco. Jossey Bass.
- Sedarmayanti, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Seotopo. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung. Rosada.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Soelaiman, S. (2012). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Sudrajat, A. (2011). *Membangun budaya sekolah berbasis karakter terpuji. Jurnal pendidikan karakter UNY*.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.