

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

Wulandari, Bisma Arianto

Email correspondence: wulandari01221@gmail.com

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture simultaneously on employee performance at UPT-P3TKI East Java Province. This research uses descriptive quantitative method by using hypothesis testing F test and t test. This study consists of two variables, namely the independent variable consisting of the quality of the source of work discipline and organizational culture and the dependent variable, namely employee performance. This study used 32 respondents as a sample and used the Nonprobability Sampling technique. The sample consisted of employees at UPT - P3TKI Disnakertrans East Java Province then the data was taken using a questionnaire. Based on the t test and F test, the significance value of the work discipline variable is 0.010, the organizational culture variable is 0.034, and the significance value of the F test is 0.001. These results indicate that each significance value is less than 0.05, which means that all hypotheses of each variable are accepted. This means that the variables of work discipline and organizational culture affect the performance of employees in the UPT - P3TKI Disnakertrans East Java Province

Keywords: Work Discipline Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batas-batas yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuannya. Organisasi Nasional (ASN) merupakan komponen kunci dari sumber daya manusia Organisasi Nasional dan berperan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat memainkan peran ini adalah Organisasi Pemerintahan Sipil (ASN) dengan disiplin tinggi, budaya tujuan, kinerja yang baik, dan kemampuan yang bersumber dari sikap dan tindakan yang setia dan bangsa yang berakhlak mulia,

berjiwa ahli, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pegawai negeri, serta dapat menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Menurut Astuti (2016). Disiplin adalah suatu kondisi tertentu dimana setiap orang yang menjadi anggota suatu organisasi berkenan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Sedangkan pekerjaan adalah kumpulan kegiatan manusia yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang bermotivasi tinggi merasa bahwa mereka termasuk dalam tujuan organisasi, bahwa mereka layak mendapat perhatian, dan bahwa upaya mereka diakui dan dihargai. Karyawan yang bermoral tinggi memiliki sikap positif, seperti loyalitas, kesenangan, kerjasama, kebanggaan dalam pelayanan, dan kepatuhan terhadap kewajiban. Menurut Nawawi (2017) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan perilakunya dalam organisasi dan mencapai tujuan yang sama. Dalam upaya instansi untuk memiliki pegawai yang berani berinisiatif, bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi, fokus pada pengabdian kepada masyarakat, budaya kompetensi adalah salah satu tempat peningkatan Perilaku kompeten dilakukan, didorong dan diberi penghargaan. Untuk menciptakan budaya organisasi yang diinginkan, perlu dipahami budaya dan cara kerjanya. Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Rusmawati (2016:352), konsep kinerja berarti hasil kerja berbasis kuantitas yang dapat dicapai ketika melaksanakan tugas kepatuhan. Simamora (2001:16) dalam Fachrezi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah proses evaluasi kinerja pekerjaan individu.

UPTP3TKI Disnakertrans merupakan unit teknis operasional yang dipimpin oleh Disnakertrans Prov. Jawa Timur. UPT dipimpin oleh seorang yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Jawa Timur. UPTP3TKI melakukan beberapa tugas seperti penanganan dokumen pelayanan, perlindungan, pemeliharaan dan penyelesaian semua masalah terkait TKI secara sinkron dan terintegrasi sebelum dan sesudah penempatan. Menurut pantauan staf peneliti UPTP3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, tidak semua pegawai memiliki kapasitas kerja yang tinggi dan mau membantu rekan kerja atau atasan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan yang tidak berkaitan dengan fungsi dan domainnya. Selain itu, tidak semua karyawan memiliki inisiatif, tanggung jawab, dan integritas yang merupakan bagian dari budaya organisasi. Selain itu, tidak semua karyawan peduli dengan rekan kerja, mengembangkan organisasi, bertanggung jawab saat rekan kerja tidak berada di kantor, dan mendorong rekan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Dalam penelitian Jerry dan Sherly (2014), upaya meningkatkan budaya organisasi, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan diberikan kepemilikan dalam organisasi atau instansi yang mereka tempati. Sehingga pencapaian kinerja lebih baik. Menurut Putri (2019), prestasi kerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dimensi tersebut adalah: kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap. Bagi siapa pun yang bekerja dalam kelompok kerja, kinerja harus selalu berkualitas dan kuantitas yang baik. Tujuan penetapan tujuan kinerja adalah untuk menetapkan tujuan yang berguna tidak hanya sebagai pedoman pencapaian tujuan, tetapi juga

sebagai sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan mengelola kondisi, kondisi operasi setelah bekerja selama periode tersebut. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena perusahaan membutuhkan disiplin kerja dengan mengikuti budaya organisasi untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTP3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja dan variabelnya Jumlah budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTP3TKI Provinsi Jawa Timur Disnakertrans. .

METODE PENELITIAN

Pendekatan digunakan adalah kuantitatif serta menggunakan *Nonprobability Sampling* untuk pengambilan sample . Sampel tersebut terdiri dari pegawai UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 32 responden. Kemudian, data diambil melalui kuesioner.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

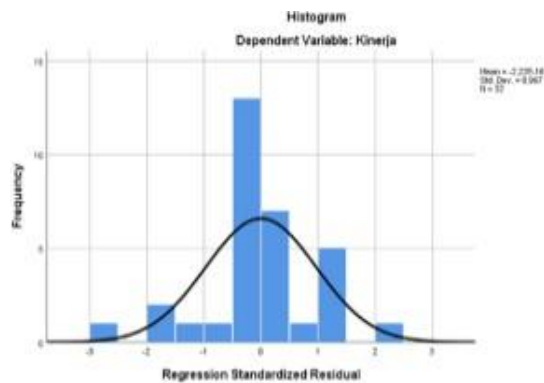
Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,970	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,693		
	X _{1.3}	0,825		
	X _{1.4}	0,486		
Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,513	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,725		
	X _{2.3}	0,752		
	X _{2.4}	0,394		
	X _{2.5}	0,392		
	X _{2.6}	0,605		
Kinerja (Y)	Y ₁	0,681	0,361	Valid
	Y ₂	0,621		
	Y ₃	0,558		
	Y ₄	0,469		
	Y ₅	0,648		
	Y ₆	0,639		

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja lebih besar dibandingkan nilai r tabel (0,361). Dengan demikian indikator atau kuisioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

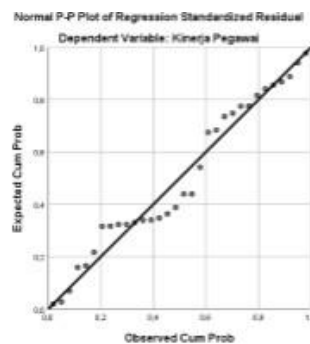
Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,672	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,661		
Kinerja (Y)	0,634		

Berdasarkan Tabel 2, ketiga variabel tersebut diketahui memiliki nilai alpha cronbach lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sangat reliabel.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan output chart diatas, dapat terlihat grafik histogram memberikan pola distribusi normal yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal P_Plot Uji Normalitas

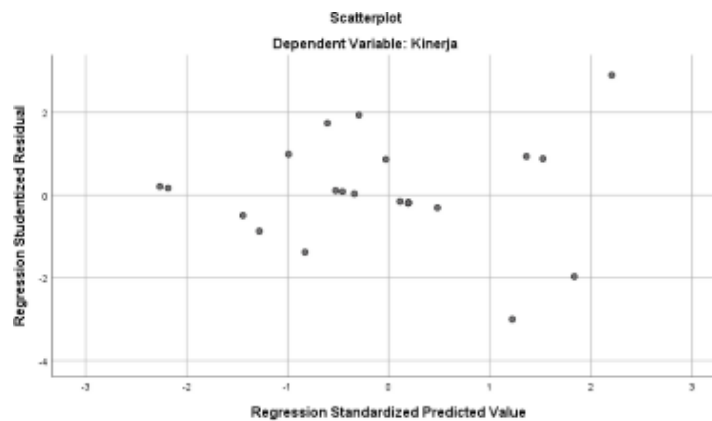
Berdasarkan output diatas, dapat dilihat titik-titik loting yang terdapat pada gambar normal P-P Plot off Regresioon Standardized Residual' selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dengan asumsi nilai residual dalam analiisis reggresi linear berganda dapat terpenuhi.

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Model	Collenarity Statistics		Keterangan
	Toleranc e	VIF	
Disiplik Kerja (X ₁)	0,973	1,028	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,973	1,028	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel output pada Tabel 3, pada bagian “collinearitty staatisstic” diketahui nilai tolerance untuk variable disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah $0,973 > 0,10$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi..



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dengan melihat gambar diatas, persebaran titik bersifat random diatas serts dibawah 0 yang terdapat di sumbu Y. Ini menandakan bahwa model tersebut tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Tabel 4.
Uji Autokorellasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error	Durbin Watson
1	0,383 ^a	0,146	0,088	3,234	2,449
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Uji autokorelasi menggunakan metode cochrane-orcutt atau durbin two step method dan diketahui nilai durbin Watson (d) sebesar 2,449 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,650 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,650 = 2,350$. Maka sebagaimana dasar pengambilan kesimpulan dalam uji durbin watson di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Tabel 5.
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	35,356	9,088
Disiplin Kerja (X ₁)	0,106	0,189
Budaya Organisasi (X ₂)	0,346	0,156
a. Dependent Variable : Kinerja		

$$Y = 35,356 + 0,106 + 0,346$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka interpretasinya sebagai berikut :

1. Constant = 35,356. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai kinerja akan berubah dengan sendirinya sebesar 35,356.
2. Disiplin Kerja = 0,106. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai kinerja akan berubah sebesar 0,106 setiap satu satuan pada variabel disiplin kerja.
3. Budaya Organisasi = 0,346. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai kinerja akan berubah sebesar 0,346 setiap satu satuan pada variabel budaya organisasi.

Tabel 6.
Uji t

Variable	Sig.
(Constant)	0,001
Disiplin Kerja (X ₁)	0,010
Budaya Organisasi (X ₂)	0,034
a. Dependent Variable : Kinerja	

1. Pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X1)
Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Disiplin Kerja (X1) adalah sebesar 0,010. Karena nilai Sig. 0,010 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Pengujian hipotesis Budaya Organisasi (X2)
Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,034. Karena nilai Sig. 0,034 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 7.
Uji F

Model	F	Sig.
(Constant)	4,487	0,001 ^b
a. Dependent Variable : Kinerja		

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Atau dengan kata lain Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,010. Karena nilai Sig. 0,010 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah (2016). Hasil analisis data menunjukkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,7205 > 4,0162$).
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,034. Karena nilai Sig. 0,034 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Ini membuktikan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadahani (2020). Hasil uji statistik Budaya Organisasi (X 1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t hitung (19,313) > t tabel (1,982) dengan nilai P-Values (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Ini membuktikan bahwa secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur

SIMPILAN

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
3. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
4. Pihak UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur harus mempertahankan disiplin kerja dan budaya organisasi. Karena disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik dan akan berpengaruh terhadap perkembangan sebuah perusahaan atau instansi.
5. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan belum meneliti faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Astutik, S. P. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Perum Lppnpi (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 9(2), 21-32.
- Fachrezi, Hakim & Khair, Hazmanan (2020) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1
- Jhery, L. M., & Sherley, A. M. (2014). Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN-Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit*. Page 2. 162. Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Rachman, Rahmawati. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab.Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*. Vol. 10 No. 1.