

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN REFLECTING ON THE IMPROVEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN NORTH PETAJEM PASER REGENCY

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEREPELEKSIKAN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KABUPATEN PETAJEM PASER UTARA

Didik Hadiyatno¹⁾, Saprudin²⁾, Tutik Yuliani³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan¹⁾, Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo²⁾,
Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan³⁾

didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id, saprudin545@gmail.com tutuik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

Abstrac

Salah satu cara untuk mewujudkan tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang optimal adalah dengan menunjukkan kinerja pegawainya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap pegawai.

Dengan menggunakan metode analisis Regresi linier berganda populasi sebanyak 216 dengan Sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh atau secara senseus sebanyak 160 orang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji signifikansi parsial dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai dari ketiga faktor yang diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

One way to achieve optimal governance is to demonstrate the performance of its employees. Performance is influenced by several factors including organizational culture, work discipline, leadership style and others. This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline and leadership style partially or simultaneously on employees.

By using the multiple linear regression analysis method, the population is 216 with the sample in this study using a saturated sample or sensibly as many as 160 people. The results of this study indicate that organizational culture, work discipline and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the partial significance test from the analysis and discussion of research indicate that organizational culture, work discipline and leadership style have a significant influence on employee

performance and organizational culture has a dominant influence on employee performance of the three factors studied.

Keywords: organizational culture, work discipline, leadership style, and Employee performance

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil selaku alat dalam birokrasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengemban amanah yang dibebankan kepadanya yaitu selaku Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Selaku Abdi Negara, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengorbankan jiwa dan raganya demi kemajuan bangsa dan tanah air, sedangkan sebagai abdi masyarakat harus mampu melayani masyarakat dengan optimal. Oleh karena itu kinerja dari pegawai merupakan sesuatu yang penting.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja pegawai baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. (Kasmir, 2016) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja.

Soedjono (2005), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya kinerja organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu indikator dari efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Astutik (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan bagian dari faktor kinerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Khaliq dan Marnis (2015), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan multi fungsi proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain juga

mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok.

Berdasarkan fenomena yang ada dalam penelitian dan hasil penelitian yang relevan mempunyai kesamaan dalam melihat kinerja pegawai, bahwa variable disiplin dan kepemimpinan selalu menjadi sorotan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebanyak 216 pegawai yang terdiri dari 160 pegawai tetap dan 56 pegawai honorer atau pegawai harian lepas di sekretariat daerah Kabupaten Penajam Paser Utara yang membedakan dalam penelitian ini melihat peran budaya organisasi yang akan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena budaya organisasi merupakan keinginan dari pimpinan yang didukung oleh seluruh pegawai dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara. Harapan yang akan dapat diberikan dalam penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menekan pada budaya organisasi yang baik, dengan budaya organisasi yang baik dan benar maka peran Aparatur Sipil Negara atau pegawai dapat melayani masyarakat dengan baik hal ini sebagai tolok ukur kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara melalui Bagian Organisasi dan Tata laksana yang merupakan Struktur Organisasi dibawah kepemimpinan Asisten Bidang Administrasi Umum telah mengimplementasikan penerapan nilai-nilai budaya kerja yang telah disepakati bersama dengan seluruh organisasi perangkat daerah se- Kabupaten Penajam Paser Utara dengan harapan dapat menjamin kualitas kinerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan dapat memberikan pelayanan yang handal kepada seluruh pemangku kepentingan sebagai perwujudan amanat reformasi birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dijabarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Tinjauan Pustaka

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika tidak melakukan pekerjaan maka suatu organisasi akan gagal.

Hasibuan (2016), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.Kasmir (2016), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Suntoro dalam Uha (2013), menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.Gibson dalam Uha (2013), mengungkapkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.Colquitt dalam (Kasmir, 2016) menyatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.Robbins dan Judith A. Hale dalam (Kasmir, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan serta melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Uha (2013), “Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam 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”.Kreitner & Kinicki (2014), “Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam”.Jono M Munandar, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R. Dikky Indrawan, M. Syaefudin Andrianto, Edward Siregar (2014), “Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama dalam organisasi yang menentukan pada kadar yang tinggi, cara karyawan bertindak”.Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja menurut Sutrisno (2015), adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Rivai (2015), “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Hasibuan (2014), “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan”. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan semangat kerja serta tercapainya tujuan Organisasi, pegawai, dan masyarakat, disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Jono M Munandar, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R. Dikky Indrawan, M. Syaefudin Andrianto, Edward Siregar (2014), “Kepemimpinan seringkali didefinisikan sebagai proses memengaruhi sebuah tim / kelompok dalam upaya pencapaian tujuan organisasional”. Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Hipotesis Penelitian

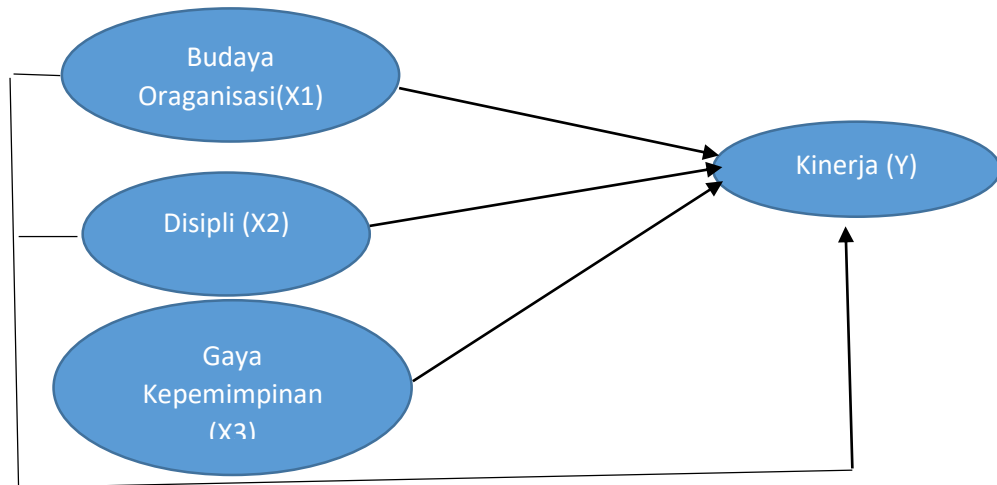
Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan suatu hipotesis yaitu:

1. Budaya, organisasi,(X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Metodelogi Penelitian

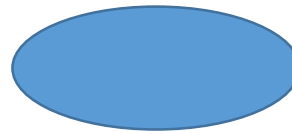
Desain penelitian

Desain penelitian untuk menggambarkan pengaruh antar variable dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Dimana:

Variabel X, dan varibel Y



Hubungan Variabel X dan Y



Sampel

Sugiyono (2015), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena dengan sensus.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus pada pegawai tetap yaitu sebesar 160 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tiap bagian di bawah struktur Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam suatu instansi atau organisasi yaitu: budaya organisasi(X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Rumus Regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien garis regresi

X_1 , = Variabel budaya Organisasi

X_2 , = Variabel Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki sumber daya manusia berjumlah 216 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas (THL). Khusus jumlah pegawai dibawah lingkungan Asisten Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara berjumlah sebanyak 216 Orang yang terdiri dari 160 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 56 Tenaga Harian Lepas (THL). Berkaitan dengan judul dan lokasi yang dijadikan objek penelitian yaitu kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, maka berikut ini data rincian jumlah keseluruhan pegawai pada bagian-bagian dibawah kepemimpinan Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	R partial	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,565	4,000			0,141	,888
	Budaya organisasi	,747	,186	,537	0,473	4,018	,000
	Disiplin kerja	,299	,148	,154	0,260	2,018	,048
	Gaya Kepemimpinan	,688	,316	,276	0,280	2,181	,033
		R	R Square	F_{analysis}	F_{table}	Sig	
		0,862	0,744	54,180	3,150	0,000	

Sumber: data SPSS ver.23

Berdasarkan tabel 1 didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,565 + 0,537 X_1 + 0,154 X_2 + 0,276 X_3$$

Sifat dari hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel bebas budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) didapat dari koefesennya. Bila koefesien positif (+) berarti perubahan searah dengan perubahan (Y), dan bila koefesennya negative (-) berarti perubahan (X) dan (Y) berubah berlawanan.

Adapun dari persamaan tersebut diperoleh koefesien konstanta sebesar 0,565. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas (independen) budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) nilainya konstan atau nilainya sama dengan nol, maka variabel tidak bebas (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara akan bertambah besar 0,565. Demikian juga dengan hubungan

antar variabel mempunyai hubungan yang positif maka setiap koefisien regresi dari setiap variabel mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan variable variable kinerja akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien dalam persamaan regresi.

Pengujian Hipotesis

- a. Pengaruh variabel Budaya organisasi, Variabel Disiplin Kerja, dan Variabel Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh signifikan hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F hitung lebih besar f tabel yaitu $54.180 > 3,150$ dengan signifikan 0.000 hal ini juga ditunjukkan besar nilai R sebesar 0,862 artinya variabel budaya organisasi, variabel disiplin kerja dan variabel gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama mempunyai hubungan sebesar 0,862 terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan nilai R Square sebesar 0,744 menunjukkan besarnya pengaruh secara bersama sama terhadap kinerja 0,744 atau sebesar 74,4 % terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dan sisanya sebesar 0,2,66 ditentukan oleh variable lain yang tidak diteliti.
- b. Pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara ditunjukkan oleh nilai koefisien parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,473 memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memberikan kontribusi sebesar 47,3 % terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) adalah konstan. Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 4,018 > t_{tabel} 2,000$, hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
- c. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara ditunjukkan oleh nilai koefisien parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,260 memiliki arti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 26 % terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_3) adalah konstan. Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 2,018 > t_{tabel} 2,000$, hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
- d. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara ditunjukkan oleh nilai koefisien parsial variabel gaya kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 0,280 memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) memberikan kontribusi sebesar 28 % terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah konstan. Selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung}

dengan t_{tabel} dimana diperoleh nilai t_{hitung} 2,181 > t_{tabel} 2,000, hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Berdasarkan hasil uji-t diatas terhadap variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3), diperoleh variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai dari variabel Budaya Organisasi (X_1) t_{hitung} 4,018 > t_{tabel} 2,000 dan r parsial sebesar 0,473 memiliki arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memberikan kontribusi sebesar 47,3 % sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah hipotesis kedua. Kemudian secara berurutan diikuti variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) dan Disiplin Kerja (X_2).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Dalam penelitian ini budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan dominan dibanding variabel disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Peter F Drucker dalam Tika (2006: 4), bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilham Khaliq dan Marnis (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan hasil penelitian terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, sekaligus hipotesis penelitian yang kelima bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

Dalam penelitian ini disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai memperlihatkan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan memiliki semangat yang baik dalam

melaksanakan tugasnya.(Darmanto, 2015) Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) (Putra & Indrawati, 2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun ikut meningkat atau jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawainya juga tinggi. Para responden memberikan persepsi yang baik terhadap variabel disiplin kerja dengan berskala tinggi. Item pertanyaan yang tertinggi pada variabel disiplin kerja ini yaitu berperilaku baik saat di kantor. Dalam hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja sudah diciptakan dengan baik oleh pegawai dengan memperhatikan perilaku saat berada di dalam lingkungan kantor dan termasuk menjaga nama baik instansi mereka(Sari, 2017)

Variabel gaya kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh I Kadek Mei Arimbawa dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2013) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada hotel Jimbaran Puri Bali. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil ini membuktikan hipotesis penelitian yang keempat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Asisten Bidang Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga berarti bahwa setiap peningkatan variabel bebas tersebut akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keadaan ini menunjukkan bahwa semakin diterapkannya budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kondisi ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
5. Diantara budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas dapat disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan teoritis dan empiris serta untuk kepentingan penelitian selanjutnya maupun untuk kepentingan praktisi dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan merupakan variabel yangtak terpisahkan maka hal ini dijadikan dukungan secara berkelanjutan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menjdikan budaya organisasi dan disiplin manjadi barometer dengan kepeimpinan yang ada.
2. Pada variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh pernyataan Keagresifan yang memiliki hasil tanggapan netral tertinggi dari responden, sehingga pimpinan organisasi hendaknya lebih mensosialisasikan kembali budaya organisasi sejauhmana pegawai itu agar berlaku agresif dan kompetitif (bersaing) serta tidak bersikap santai dalam bekerja.
3. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh pernyataan memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan terkait pelanggaran yang memiliki hasil tanggapan tidak setuju tertinggi dari responden, sehingga menjadi perhatian yang lebih intensif dari pimpinan organisasi agar tindakan disiplin kerja perlu ditegakkan dengan konsisten,
4. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) diperoleh pernyataan mengangkat perhatian pengikut yang memiliki hasil tanggapan netral tertinggi dari responden, sehingga peran pemimpin dalam mengangkat perhatian pengikut dari kebutuhan fisik rendah (seperti keamanan) menjadi kebutuhan psikologis yang lebih tinggi (kepercayaan diri dan aktualisasi diri) hendaknya lebih ditingkatkan melalui gaya kepemimpinannya yang beradaptasi terhadap perubahan dengan tanggungjawab untuk membuat pegawai berkinerja tinggi melalui penciptaan nilai-nilai bersama dan struktur yang efektif sebagai aktualisasi atas budaya organisasi yang kuat dan beradaptasi untuk melakukan pengembangan pegawai yang berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi.
5. Gaya Kepemimpinan yang ada perlu dijadikan kebersamaan antara karyawan baik dalam satu bagian atau bagian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, I. K. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *Buletin Studi Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali* , 1693-1710.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* , II (2), 121-140.
- Darsono P. & Tjatjuk Siswandoko. (2011). *MSDM Abad 21*. Jakarta: Nusantara Conselling.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadiyatno, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Wayan Ray, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara. *Jurnal Internasional* , I (2), 161-170.
- Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Jono M Munandar, Lindawati Kartika, Yusrina Permanasari, R. Dicky Indrawan, M. Syaefudin Andrianto, Edward Siregar. (2014). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Kaloh, J. (2009). *Kepemimpinan Kepala Daerah: Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah* . Jakarta: Sinar Grafika.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaliq dan Marnis, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , VII (1), 22-47.
- Kreitner & Kinicki, R. &. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA* , I (3), 55-62.
- Pamudji. (2009). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , VII (1), 22-47.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (12 ed., Vol. 2). Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, R. D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Muqtashid*, 1(1), 115-129.
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1-30.
- Putra, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 2982-3011.
- Sari, W. P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, UDINUS*, 1-12. Retrieved from eprints.dinus.ac.id/17227/1/jurnal_16089.pdf%0A%0A