

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin Dan Teknik Industri Bandung)

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE EMPLOYEES

(At the Center for Development and Empowerment of Educators and Education Personnel in the Field of Machinery and Industrial Engineering Bandung)

**Enos peyon (Peyonenos123@gmail.com)
Dr. Romat Saragih MM (Saragih@yt.or.id)**

Prodi S1 Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

ABSTRAK

Dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kinerja organisasi, perusahaan menempuh beberapa cara antara lain peningkatan kedisiplinan karyawan, meningkatkan budaya organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga outputnya menuju pada pencapaian target yang tentukan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang mesin dan industry (P4TK BMTI) Bandung.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan P4TK BMTI Bandung dengan jumlah populasi 220 dan sampel yang gunakan sebanyak 69 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik Simple random sampling

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja, dan variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P4TK BMTI Bandung baik secara parsial maupun secara simultan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,3% dan 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

ABSTRACT

In improving employee performance or organizational performance, the company takes a number of ways including increasing employee discipline, improving organizational culture, and creating a conducive work environment so that its output leads to achieving the targets previously set. This research was conducted to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at the Center for the development and empowerment of educators and education staff in the field of machinery and industry (P4TK BMTI) Bandung.

The method used in this study is a quantitative method with descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Respondents in this study were employees of P4TK BMTI Bandung with a population of 220 and a sample of 69 respondents. Sampling uses Simple random sampling technique.

The results of this study indicate that respondents' responses to employee performance variables, work discipline variables, and organizational culture variables are in a very good category. Furthermore, the results of the study indicate that work discipline and organizational culture have a significant effect on employee performance on the Bandung BMTI P4TK both partially and simultaneously

The conclusion of this study based on the coefficient of determination shows that work discipline and organizational culture affect employee performance by 65.3% and 34.7% influenced by other variables not examined

Keywords: Management of human resources, employee performance, work discipline, organizational culture

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

P4TK BMTI Bandung merupakan salah satu diklat yang dibawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan republik indonesia yang bergerak di bidang mesin dan teknik industri. P4TK BMTI menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai pelaksanan peningkatan kompetensi dan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan bidang mesin dan industri dan target utama adalah seluruh sekolah di indonesia. Hal ini dilakukan karena tingkat kompetensi dan sertifikasi seorang pengajar menjadi syarat utama. Dengan demikian maka outpunya adalah menciptakan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi yang baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Kemudian Menurut Stolovitch & Keeps dalam Sinambela (2018:481) Kinerja adalah seperangkat hasil yang di capai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang di minta. Sedangkan Menurut Sinambela (2018:478) bahwa keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi . Oleh karena itu, untuk mengetahui presentase keberhasilan dalam mencapai visi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang berhasil dicapai dalam jangka waktu tertentu, maka dilakukannya penilaian kinerja sumber daya manusia.

Dan berikut ini adalah presentase data kinerja karyawan pada P4TK BMTI Bandung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 yang menunjukkan hasil kinerja karyawan.

TABEL 1.1
TARGET DANN CAPAIAN KINERJA KARYAWAN P4TK BMTI 2015-2018

No	Tahun	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Persentase
1	2015	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	3.846	4.721	122,75%
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	1,900	3.398	178,84
2	2016	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	61.997	63.659	102,7
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	235	240	102,1
3	2017	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	6.050	9.074	149,98
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	138	231	97,05
4	2018	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	28.650	30.470	106,35
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	175	290	165,71
5	Total akhir 2015-2018	1. Jumlah pendidik yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	100.543	107.924	107.34%
		2. Jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi sesuai Bidanganya	2.448	4.159	169,9%

Sumber : P4TK BMTI Bandung

Keberhasilan suatu organisasi di dukung oleh sikap kerja para karyawan. Kedisiplinan pegawai menjadi hal yang sangat bagus untuk pencapaian pada tujuan organisasi. Menurut Robbins (1994:39) bahwa disiplin yang baik adalah hasil dari kepemimpinan yang efektif, saling pengertian yang jelas antara manajemen dan para kerja tentang peraturan organisasi serta penerapan hukuman yang adil bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut

TABEL 1.2
REKAPITULASI PRESENSI TIDAK HADIR

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah tidak hadir	Presentase
1	Juli	220	1029	20,33%
2	Agustus	220	772	16,7%
3	September	220	643	13,91%
4	Oktober	220	309	6,1%

Sumber : P4TK BMTI

Menurut Sedarmayanti (2017:348) bahwa pada prinsipnya, budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Budaya atau core value yang paling mendasar di P4TK BMTI adalah di kenal dengan istilah TAPI yaitu transparansi, akuntabilitas, profesionalisme dan integritas dapat di tunjukkan pada Tabel 1.4 berikut.

TABEL 1.4
CORE VALUE P4TK BMTI

Core value culture P4TK	Pengertian	Penerapan di P4TK BMTI
Transparansi	Ridha dan Basuki (2012) dalam penelitian Nadhia Devici (2017) mendefinisikan transparansi sebagai suatu kejujuran dan ketepatan yang tidak hanya dalam jumlah yang disampaikan atau dirilis oleh organisasi, tapi juga bagaimana organisasi menjalankan operasionalnya	Kepala pusat P4TK BMTI transparan terhadap Kemendikbud dan bawahan di lingkup kerjanya
Akuntabilitas	Zulkarnaen dalam Skripsi Rahayuni (2013) mendefinisikan akuntabilitas sebagai sebuah norma dalam hubungan antara pengambil keputusan dan stakeholders dan para pengambil keputusan bertanggungjawab terhadap konsekuensi yang timbul dari keputusan mereka.	Pimpinn P4TK BMTI bertanggung jawab dan menyampaikan laporan kinerja kepada Kemendikbud antara lain : 1. Penyusunan rencana strategis (RENSTRA)), 2. Perjanjian kinerja, 3. Pengukuran kinerja.

Profesionalisme	Menurut Tjiptohadi dalam penelitian silalahi,josevine (2014), bahwa profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme meruju pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.	Pimpinan dan jajaran P4TK BMTI Bandung harus memiliki keterampilan yang baik, mempunyai pengalaman dan pengetahuan, mandiri dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan di P4TK BMTI Bandung
Integritas	Carter dalam penelitian yang dilakukan Harmailiy (2016)memperkuat dmenyatakan bahwa individu yang memiliki integritas bersedia menanggung konsekuensi dari keyakinannya, meskipun hal itu sulit dilakukan, konsekuensinya tidak menyenangkan, bahkan tidak mendapat kerugian jika tidak mempertahankan integritasnya.	Pimpinan P4TK BMTI Bandung dan jajaran untuk bekerja jujur, mempertahankan pada prinsip dan tidak korupsi.

Sumber : P4TK BMTI

Berdasarkan deskripsi permasalahan yang sudah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja di P4TK BMTI Bandung ?
2. Bagaimana budaya organisasi di P4TK BMTI Bandung ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di P4TK BMTI Bandung ?
4. Bagaimana hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di P4TK BMTI Bandung ?

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI

2. 1 Tinjauan Pustaka

Hasibuan (2017:94) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. .

Bernardin & Rusel dalam Ricardianto (2018:69) menyatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari dimensi-dimensi sebagai berikut ini :

- a. Kualitas (Quality)
- b. Kuantitas (Quantity)
- c. Ketepatan waktu (Timeliness)
- d. Efektivitas biaya (Cost Efectivitnss)

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017 :86) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

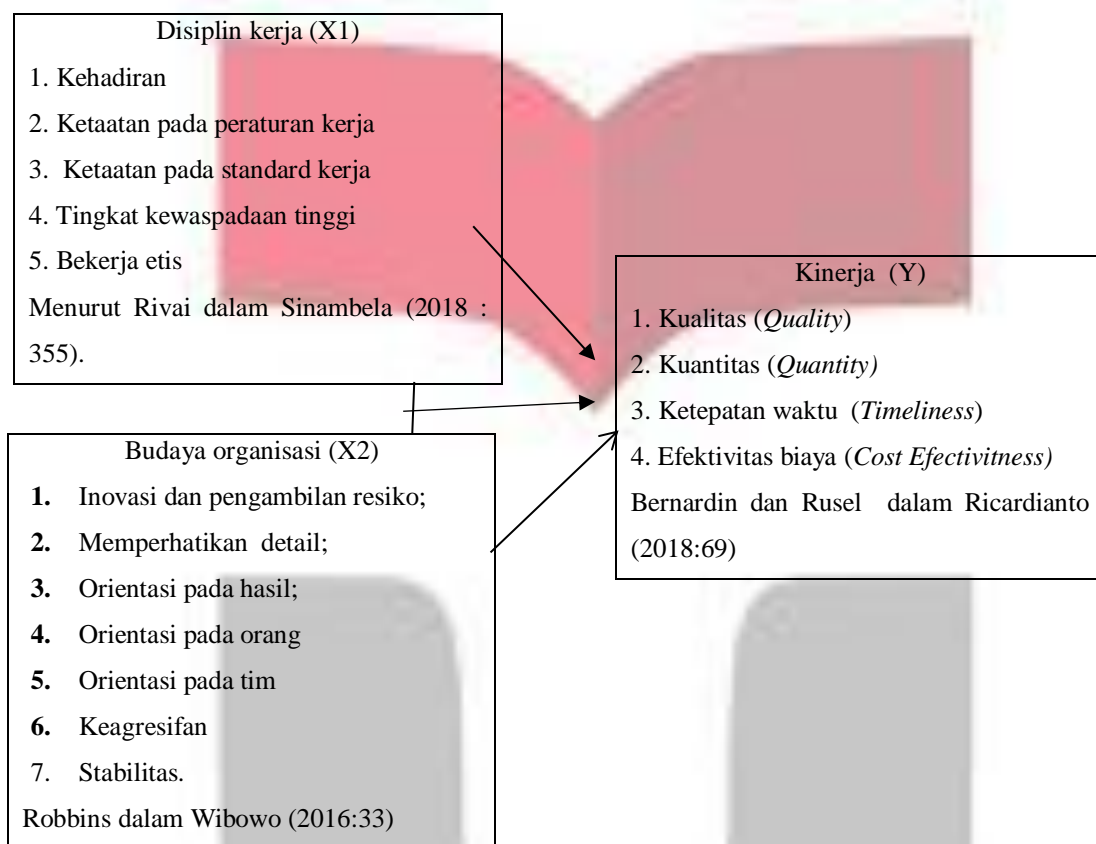
Menurut Rivai dalam Sinambela (2018 : 355) bahwa dimensi disiplin kerja terdiri dari :

- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standard kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

Menurut Zwell dalam Sedarmayanti (2016: 347), budaya organisasi adalah pandangan hidup organisasi di hasilkan melalui pergantian generasi pegawai. Budaya mencakup siapa kami, apa yang kita percaya, dan apa yang kita lakukan. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:33) bahwa dimensi Budaya organisasi terdiri dari:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko;
- b. Memperhatikan detail;
- c. Orientasi pada hasil;
- d. Orientasi pada orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

Berikut gambar kerangka pemikiran penulis pada penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada P4TK BMTI



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data yang telah diolah

2.2 METODOLOGI

Sifat dari penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner (angket) dan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji-t).

3. PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 67% pria dan 33% wanita Berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia >40-50 tahun yaitu sebanyak 54%. Berdasarkan lama bekerja di dominasi dengan lama bekerja >15 tahun yaitu 48%. Mengenai pendidikan terakhir responden dengan pendidikan S2 mendominasi dengan persentase 46% .

3.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan analisis deskriptif

Variabel	Nilai	Kesimpulan
Kinerja karyawan	89,9%	Sangat Tinggi
Disiplin kerja	90%	Sangat Tinggi
Budaya organisasi	87,80%	Sangat Tinggi

3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan linier berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,748	2.685		2,738	,008		
Budaya organisasi	,265	,063	,458	4,204	,000	,444	2,255
Disiplin kerja	,358	,096	,407	3,735	,000	,444	2,255

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

Berdasarkan perhitungan analisa regresi berganda dengan menggunakan spss pada tabel diatas , dapat di peroleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y=a+bx_1+bx_2$$

$$Y= 2,748+0,358X_1+0,265X_2$$

Persamaan diatas dapat di artikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 2,748 menyatakan jika tidak ada nilai nol(0) dari variabel X1 dan X2 maka nilai dari Y adalah 2,748

- b. Nilai koefisien regresi X1 bersifat positif sebesar 0,358 artinya variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y
- c. Nilai koefisien regresi X2 bersifat positif sebesar 0,265, artinya memiliki hubungan juga dengan Y

3.4 Uji Hipotesis

A. Hasil uji T

Berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Berdasarkan Tabel Regresi tersebut maka nilai T_{hitung} disiplin kerja 3,735 > nilai T_{tabel} 1.996, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai T_{hitung} budaya organisasi 4,204 > nilai T_{tabel} 1.996, maka H_0 di tolak dan H_2 diterima . Jadi berdasarkan hasil pengujian diatas dapat di simpulkan bahwa dengan tingkat keyakinan 95% yang di peroleh,

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di P4TK BMTI Bandung.

B. Uji F

TABEL 4.23
ANOVA UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671,284	2	335,642	62,065	,000 ^b
	Residual	356,919	66	5,408		
	Total	1028,203	68			

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas bahwa dapat di ketahui signifikansi untuk pengaruh X1, dan X2 secara simultan terhadap Y, yakni α_{hitung} sebesar (0,00) < α_{Tabel} (0,05) dan nilai F_{hitung} adalah (62,065) > F_{tabel} (3,13), sehingga dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada P4TK BMTI Bandung.

3.5 Koefisien Determinasi

TABEL 4.24

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,642	2,325
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Disiplin kerja				

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

. Koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,653 atau sebesar 65,3%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standard kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis dan variabel budaya organisasi dengan dimensi yakni inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang terdiri dari dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas biaya sebesar 65,3% dan 34,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti pada P4TK BMTI

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4. 1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan Pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang mesin dan industri (P4TK BMTI) Bandung tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabe disiplin kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik.
- c. Berdasarkan analisis deskriptif budaya organisasi secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik
- d. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada P4TK BMTI

4.2 SARAN

4.2.1 Saran Bagi perusahaa

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, output dari pada penelitian peneliti akan memberikan saran bagi P4TK BMTI Bandung, sebagai berikut :

- a. Berdasarkan analisis deskriptif dilakukan dari setiap dimensi variabel kinerja karyawan, terdapat dimensi yang mendapatkan skor terkecil walaupun secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik yakni dimensi efektifitas biaya dengan indikator fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi/perusahaan. Fasilitas kantor/kerja adalah salah satu aspek paling penting sehingga di sarankan kepada P4TK BMTI untuk menyediakan fasilitas yang memadai agar dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai target P4TK BMTI Bandung.
- b. Melihat hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja, terdapat dimensi bekerja etis yang mendapat skor terkecil walaupun secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik dengan indikator kerja sama (team work) antar karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut disarankan kepada P4TK BMTI untuk memberikan pengarahan kepada pegawai agar dapat mampu meningkatkan kerja sama tim (team work)
- c. Melihat hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi, terdapat dimensi orientasi pada hasil yang mendapat skor terkecil walaupun secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik dengan indikator perencanaan. Berdasarkan permasalahan tersebut disarankan kepada P4TK BMTI untuk memberikan pengarahan kepada pegawai agar dapat melakukan perencanaan yang baik agar dapat mencapai target yang di inginkan oleh perusahaan/organisasi tersebut.

4.2.2 Saran bagi Peneliti selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). oleh karena itu dapat di harapkan bahwa peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Objek yang menjadi pusat penelitian peneliti adalah Pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang mesin dan industri (P4TK BMTI) Bandung. Diharapkan agar peneliti nantinya melakukan penelitian di objek atau perusahaan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2) Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- (3) Ghozali , Imam (2018). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IMB spss 25*. Semarang : badan penerbit Undip.
- (4) Giantari, Ida Ayu Indah. Riana, I Gede (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498
- (5) Sedarmayanti (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika adita