

PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KOTA BIMA

Siti Hajar¹, Mulyadin²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Author: sitihajar.stiebima19@gmail.com¹, yadinmulyadin19@gmail.com²

Article History

Received : 13-08-2023

Revised : 22-08-2023

Accepted : 24-08-2023

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin; Kinerja

Keywords: Discipline; Organizational Culture; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan budaya organisasi (X2) dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima dengan pengaruhnya sebesar 47,2%.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and organizational culture on performance. The approach used in this research is using an associative approach. The sample in this study was 40 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature study. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests, and F tests processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that discipline (X1) and organizational culture (X2) and simultaneously have a significant effect on employee performance at the Bima City Food Security Service with an effect of 47.2%.

PENDAHULUAN

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dharmawan (Nico, 2018) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat

kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021.

Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kinerja yang baik oleh aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya pelanggaran yang masih dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu faktor disiplin kerja dan budaya organisasi, ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Astutik, 2016). Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Budaya organisasi secara signifikan dapat mempengaruhi seseorang untuk mengikuti tatanan dan arahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang mencerminkan tingkat ketaatan dan kepatuhan seorang individu. Tingkat kepatuhan tersebut adalah salah satu bentuk wujud sikap disiplin kerja di dalam tatanan organisasi (Virsa, 2020).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada Tohardi (Herny, 2021).

Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima, dimana Dinas Ketahanan Pangan itu sendiri adalah suatu unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh kepala Dinas, yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang penjaminan ketahanan pangan, tugas pembantuan dan dekonsentrasi. Budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa masalah yang terjadi diantaranya, pegawai tidak mentaati aturan yang berlaku pada organisasi, yang mengakibatkan adanya pegawai yang datang terlambat pada saat apel pagi dan langsung pulang, dan ada yang tidak hadir pada saat apel pagi namun tetap datang untuk kerja. Hal ini juga dapat menyebabkan adanya konflik diantaranya, adanya perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Dan adanya miskomunikasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Selain itu masalah budaya organisasi masih ada beberapa pegawai yang kurang mengerti SOP atau aturan organisasi yang dibuat, masih ada yang menunda pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak memperhatikan pekerjaan secara terinci dan mendetail terkait masalah kinerja masih ada beberapa pegawai yang bekerja kurang maksimal dan efektif. Oleh karena itu peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima”**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima sebanyak 40 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 25 orang dan pegawai P3K sebanyak 15 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai ASN dan pegawai P3K yang berada pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 40 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi di gunakan menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)****Tabel 1****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,441	6,528		2,672	,011
	Disiplin	,659	,182	,625	3,621	,001
	Budaya organisasi	,079	,167	,082	,477	,636

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah tahun 2023

H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 3,621$ dan $t_{tabel} = 2,026$ maka $3,621 > 2,026$. Perhitungan : $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1=0,025; 40-1=37)$, nilai $t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ Berarti H1 diterima , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas ketahanan pangan Kota Bima. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Nico, 2018) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2 : Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 0,477$ dan $t_{tabel} = 2,026$ maka $0,477 < 2,026$. Perhitungan : $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1=0,025; 40-1=37)$, nilai $t_{tabel} = 2,026$ dan signifikansi sebesar $0,636 < 0,05$. Berarti H2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja” tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. Hal ini dapat dilihat dari dengan budaya organisasi pada kantor Dinas

Ketahanan Pangan Kota Bima yaitu belum mengedepankan asas musyawarah, mufakat, keterbukaan untuk kesejahteraan bersama. Dengan budaya organisasi yang tidak diterapkan dan di anut oleh seluruh pegawai maka dapat menciptakan rasa kurang kebersamaan sehingga suasana kerja tidak tercermin dengan baik. Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Nico, 2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291,712	2	145,856	16,545	,000 ^b
	Residual	326,188	37	8,816		
	Total	617,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Disiplin

H3 : Terdapat Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima.

Berdasarkan data dari tabel 9 hasil perhitungan *uji F*, dapat dilihat bahwa *F hitung* = 16,545 dan *F table* dengan taraf 5% *F table* 3,25 berarti *F hitung* > *F Tabel* = 16,545 > 3,25. Perhitungan $F(k:n-k-1) = 2:40-2-1 = 2:37 =$ nilai *F* tabel 16,545 > 3,25. Dan nilai *signifikansi* yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H3 diterima yang berarti disiplin dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “diduga disiplin dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja” telah terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima berpengaruh signifikan. Yang berarti bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima. Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Nico, 2018) yang menemukan bahwa disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima.
- b. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima.
- c. Disiplin Kinerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima.

Saran

- a. Dinas Ketahanan Pangan Kota Bima perlu meningkatkan budaya organisasi serta meningkatkan kualitas disiplin agar tercipta kinerja pegawai yang terbaik untuk kantor itu sendiri.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja, seperti kepemimpinan, komitmen kerja, insentif dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2*, 121-140.
- Ayu, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 57 No.1*, 73-82.
- Herny Yanti Rase, Mashur Razak, Badaruddin. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Volume 1, No. 1*, 53-61.
- Natasya Primananda, Indi Djastuti. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PEKALONGAN. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 4, Nomor 1*, 1-11.
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 3 No. 2*, 176-185.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Virsa Sari Widuri, Innocentius Bernarto. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 10. No. 2*, 55-62.