

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEPOLISIAN DAERAH LAMPUNG

Agus Purnomo, Eko Sujarwo

## ABSTRACT

In improving the performance of employees of organizations or institutions through several ways through increasing employee discipline and enhancing a good organizational culture. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance in the Lampung Regional Police.

This study used a quantitative descriptive analysis design, with organizational culture and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. The sample used in the study amounted to 100 respondents with proportional random method (proportional random sampling). The analysis used was validity test, reliability test and multiple linear regression analysis.

Based on the research results, it can be seen that: (1) The results of hypothesis testing partially show that organizational culture partially has a significant effect on employee performance in the Lampung Regional Police. (2) The results of the hypothesis test partially show that work discipline partially has a significant effect on employee performance in the Lampung Regional Police. (3) The simultaneous hypothesis test results show that the variables of organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance in the Lampung Regional Police. While the results of the Determination Coefficient (R Square) are known to have a value of 0.671, meaning that organizational culture and work discipline have an influence of 67.1% on the performance of employees in the Lampung Regional Police.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam, dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi, adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sedangkan disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi,

karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Sehingga oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan perubahan budaya organisasi dan pembinaan kedisiplinan dalam bekerja. Perubahan budaya organisasi dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni sistem nilai-nilai (*valuei*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi serta peningkatan disiplin kerja dilakukan dengan cara selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pegawai Kepolisian Daerah Lampung sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yaitu menentukan keberhasilan suatu keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat wilayah Provinsi Lampung. Pegawai Kepolisian Daerah Lampung harus memiliki kompetensi yang diindikasikan melalui sikap dan perilaku profesional, disiplin serta penuh loyalitas terhadap tanggung jawabnya dalam menjalankan peran dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kedisiplinan kerja dari dalam diri masing-masing anggota untuk berusaha memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga mendorong kinerja individu secara lebih optimal.

Sesuai dengan peranan dan fungsi yang dijalankan oleh Kepolisian Daerah Lampung yaitu mewujudkan keamanan di daerah yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian diketahui bahwa di Kepolisian Daerah Lampung diketahui bahwa sejauh ini Kepolisian Daerah Lampung telah berada dalam kondisi lingkungan kerja yang cukup baik dan memiliki kedisiplinan tinggi. Kebiasaan-kebiasaan seperti 3S (Senyum, Sapa dan Salam) telah diterapkan, kemudian adanya *team building* dan laporan harian yang harus diberikan setiap pegawai melalui sebuah aplikasi atas pekerjaan yang telah dilakukan pada hari itu. Sistem absen dengan menggunakan *finger print* yang dilakukan sebanyak dua kali dalam sehari dan sejumlah prosedur perizinan yang harus dilakukan apabila pada saat jam kerja pegawai ada kepentingan diluar kantor.

Berdasarkan pemaparan tersebut terlihat bahwa Kepolisian Daerah Lampung secara keseluruhan dalam hal budaya organisasi dan disiplin kerja sudah cukup bagus. Fakta empiris menunjukkan bahwa Kepolisian Daerah Lampung memiliki 1.289 anggota/pegawai Polri yang sebagian besar pegawainya berada pada usia yang produktif tetapi berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa usia produktif pegawai Kepolisian Daerah Lampung belum mampu dioptimalkan oleh pegawai hal itu terlihat dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak sepenuhnya mampu diselesaikan dengan tepat waktu, bahkan ada hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.

Permasalahan lainnya yang erat kaitannya dengan budaya organisasi yakni kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan tergolong rendah dikarenakan pimpinan tidak mengevaluasi kembali kesesuaian antara laporan harian dan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pimpinan tidak mengadakan program evaluasi sehingga pegawai cenderung mengulangi lagi untuk merevisi laporan harian mereka. Jika dilihat dari indikator kinerja pegawai yakni tanggung jawab, maka pengisian laporan harian oleh pegawai yang tidak sesuai memiliki nilai tanggung jawab yang rendah karena mereka tidak jujur terhadap yang mereka kerjakan dan tidak berusaha untuk bertanggung jawab atas apa yang menjadi tugas mereka. Apabila dihubungkan dengan indikator kedisiplinan pegawai maka dapat diketahui bahwa beberapa pegawai terlihat bersantai dengan sikap yang kurang disiplin mereka memosisikan kakinya di atas meja sambil berleha-leha disaat jam kerja. Sikap tersebut tidak mencerminkan perilaku yang baik dan cenderung kurang sopan bagi seorang aparatur pemerintah dalam mengisi waktu senggang. Beberapa pegawai juga terlihat tidak tepat waktu memasuki kantor setelah jam istirahat berakhir terlihat beberapa pegawai memasuki kantor sekitar 30-45 menit lebih lama setelah jam istirahat usai.

Selain itu permasalahan lain yang muncul berhubungan dengan pengisian laporan harian laporan harian ditujukan sebagai sistem kontrol bagi pegawai di Kepolisian Daerah Lampung, dalam pengisian laporan harian ini sudah menggunakan sistem komputer dan internet. Menjelang waktu pulang kerja, setiap pegawai mengisikan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan pada hari itu ke dalam akun yang mereka miliki. Apabila volume pekerjaan meninggi maka mereka dapat mengisikan laporan sesuai dengan apa yang dikerjakan tanpa adanya rekayasa. Sedangkan pada saat volume pekerjaan rendah, terdapat beberapa pegawai yang pada hari itu hampir tidak melakukan pekerjaan apapun di sisi lain mereka tetap harus mengisikan laporan harian, pada akhirnya yang terjadi adalah sebagian dari mereka merekayasa jenis pekerjaan yang telah dilakukan untuk diisikan ke dalam laporan hariannya.

Laporan harian yang mereka isikan sebagian besar merupakan target awal yang telah ditetapkan bukan target akhir yang mereka kerjakan pada hari itu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung?; (2) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung?; (3) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung?

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Konsep Budaya Organisasi**

Budaya organisasi itu sendiri memiliki karakteristik yang akan tertanam di lingkungan internal sebuah organisasi. Karakteristik ini yang nantinya akan tertanam pada masing-masing anggota organisasi, karakteristik yang sudah tertanam pada masing-masing anggota organisasi akan menciptakan ciri khas bagi organisasi tersebut. Untuk itu perlu ditanamkan karakter yang seragam di dalam sebuah organisasi, menurut Robbins, (dalam Khomsahrial, 2014:195) menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi antara lain (a) nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh organisasi, (b) falsafah yang menentukan kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, (c) cara pekerjaan yang dilakukan di tempat itu, (d) asumsi dan kepercayaan dasar yang terhadap di antara anggota organisasi. Sehingga dengan demikian dapat diketahui bahwa budaya organisasi mengacu ke sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan sudut pandang karyawan budaya memberikan pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan, menurut Nimran, (dalam Khomsahrial, 2014:195) menjelaskan bahwa sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah (a) membantu pengembangan rasa ingin memiliki jati diri bagi karyawan,

(b) dipakai untuk mengembangkan ketarkaitan pribadi dengan organisasi, (c) membantu stabilitas organisasi sebagai sistem sosial, (d) menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dan norma perilaku yang sudah dibentuk.

Menurut Luthans, (dalam Lako, 2014:29) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi sama halnya seperti budaya-budaya suku yang memiliki *totem* dan pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang dari luar suku. Sarplin (dalam Lako, 2014:29) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik maupun non fisik yang khas berisi asumsi, nilai-nilai, norma, kepercayaan yang bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas maupun efisiensi organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi ciri khas atau identitas suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain dalam memperkuat eksistensi organisasi maupun pengikat antar anggota di dalamnya. Budaya organisasi berperan untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan dan mengatur sumber daya organisasional maupun sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang yang datang dari lingkungan organisasi.

## **2. Konsep Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Hasibuan, (2008:78) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Gibson, (2014:234) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang.

Sedangkan menurut Rivai, (2015:87) 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. Kedisiplinan

harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 3. Konsep Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Berdasarkan masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Murphy dan Cleveland (2013:113), mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menurut Dharma (2005:112), mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah, sedangkan menurut Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Selanjutnya Gibson (2014:40) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, dikatakan juga bahwa pelaksanaan pekerjaan itu ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Keban (2015:1), kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan Timpe (2008:9), kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2015:9) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dwiyanto (2005:24), mengatakan bahwa kemampuan untuk menghasilkan berupa jasa dan materi disebut kinerja, dimana kemampuan tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga dapat dikatakan kinerja sama dengan hasil kerja yang dihasilkan dari kemampuan untuk menghasilkan jasa dan materi.

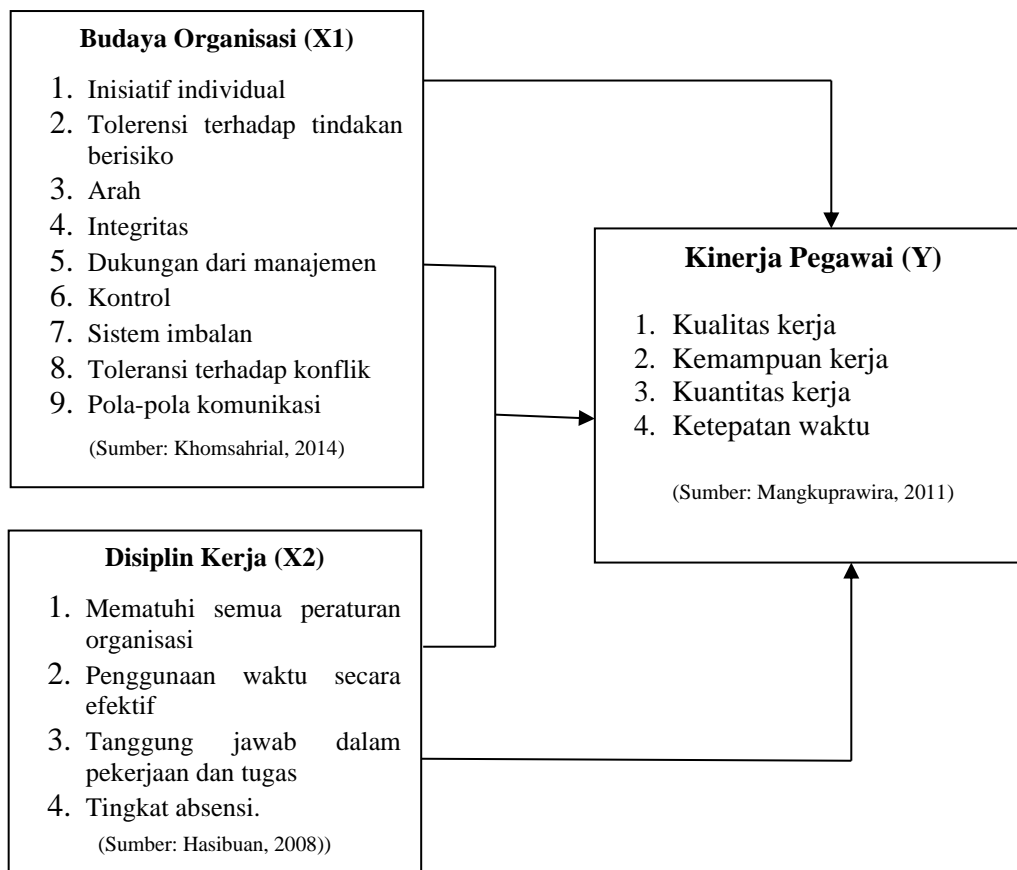
Sinambela, et.al (2007:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Simamora (2013:416),

mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output dalam pengertian kinerja tersebut di atas ada 3 aspek yang saling berkaitan perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan suatu unit kerja atau organisasi yaitu: (1) tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya jelas, (2) hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi menjadi jelas, (3) waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan tepat agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Ruky (2014:12), mengemukakan beberapa pendapat bahwa kinerja ialah suatu penilaian priodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya, sedangkan Dale S. Beach (dalam Ruky, 2014:12), mengemukakan bahwa *performance* adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan, selanjutnya Cascio (dalam Ruky, 2014:12), berpendapat bahwa *performace* adalah sebuah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

#### 4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti dibawah ini:



## **5. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah : (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung, (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung, (3) Budaya organisasi dan disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung.

## **C. METODOLOGI**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif, menurut Singaribun, (2007:31) penelitian kuantitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Menurut Singaribun, (2007:34) penelitian kuantitatif menyoroti antara variabel dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya oleh karena itu penelitian dinamakan penelitian menggunakan hipotesa walaupun uraian juga mengandung deskripsi tetapi sebagai penelitian rasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan atau pengaruh antara dua variabel.

### **2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kepolisian Daerah Lampung dengan total populasi sebanyak 1.289 pegawai. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 100 orang pegawai Kepolisian Daerah Lampung.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Kuesioner**

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Untuk memperoleh data primer yang diperlukan teknik yang digunakan adalah pengisian kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### **b. Dokumentasi**

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.



#### 4. Teknik Analisis Data

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi
- $X_1$  = Budaya organisasi
- $X_2$  = Disiplin kerja
- e = Epsilon atau variabel yang tidak diteliti.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar 11.636 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.666, jadi  $t_{hitung} 11.636 > t_{tabel} 1.666$ , sehingga dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai budaya organisasi mengacu pada proses operasional organisasi dan nilai-nilai bersama.

Dilihat dari nilai tabulasi skor nilai tertinggi sebesar 433 dengan nilai rata-rata 4.33, di mana skor nilai tertinggi berada dalam dua pernyataan dengan yang salah satunya adalah untuk menunjang kualitas pekerjaan seluruh pegawai selalu berorientasi pada prestasi kerja, hal ini melihat bahwa pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaan selalu berorientasi pada hasil kerja di mana hasil kerja yang di dicapai maka akan berdampak pada prestasi besar, semakin baik prestasi kerja yang di capai maka jenjang karier seorang pegawai akan

cepat meningkat. Sedangkan skor nilai terendah sebesar 412 dengan rata-rata skor sebesar 4.12 pada pernyataan selama ini pegawai memiliki kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh institusi dan pimpinan, rendahnya skor pada pernyataan ini di indikasikan bahwa tidak semua pegawai memiliki kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan di mana masih terdapat pegawai yang membutuhkan pengawasan dan bimbingan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui bahwa faktor kinerja yang baik tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik yaitu keinginan untuk mengedepankan kepentingan bersama sehingga akan menciptakan kerjasama yang baik didalam bekerja. Adanya kerjasama maka akan saling mendukung untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik selain itu juga adanya keinginan untuk mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja dengan rekan kerja dan pimpinan sehingga menciptakan situasi yang kondusif untuk bekerja. Situasi kondusif di tempat kerja akan membuat pegawai bisa lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kerja yang didapat akan lebih baik. Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan melaksanakan tugas sesuai perintah pimpinan dan semangat yang ditunjukkan dalam bekerja masih perlu ada peningkatan agar kinerja pegawai bisa lebih meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suharto dan Cahyono (2015), Setiyawan dan Waridin (2016) yang menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak mendukung penelitian Masrukhin dan Waridin (2005) yang menemukan bukti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung**

Hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 8.250 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1.666, jadi  $t_{hitung} 8.250 > t_{tabel} 1.666$ , sehingga dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai artinya semakin disiplin pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai. Pimpinan sebaiknya mengevaluasi permasalahan disiplin yang ada sebelum memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tintri, (2016) menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa untuk menciptakan

kinerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja karyawan berawal dari karyawan itu sendiri, disiplin kerja dirasakan penting, karena jika pegawai tidak disiplin dapat mengganggu kinerja pegawai dan stabilitas organisasi.

Hasil dari tabulasi di ketahui bahwa skor nilai tertinggi sebesar 436 dengan nilai rata-rata sebesar 4.36 pada pernyataan selama setahun terakhir pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai semakin berkurang, hal ini melihat bahwa adanya perbaikan kedisiplinan pegawai Kepolisian Daerah Lampung hal itu tidak terlepas dari adanya perubahan budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan dalam memperbaiki kinerja pegawai, selain itu adanya pengawasan yang ketat oleh pimpinan dan adanya perubahan absensi melalui fingerprint/*sidik jari* di mana pegawai Kepolisian Daerah Lampung diwajibkan untuk melakukan absensi sidik jari sebanyak 2 kali dalam sehari.

Untuk skor nilai terendah sebesar 412 dengan rata-rata nilai sebesar 4.12 pada pernyataan selama ini waktu yang digunakan dalam bekerja dimanfaatkan dengan tepat dan baik oleh pegawai, artinya tidak semua pegawai bisa memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keinginan pimpinan, hal itu bisa dilihat dari tingkat realisasi program kerja yang ditetapkan oleh pimpinan di mana sampai bulan Agustus 2016 program kerja masih terlaksana sebesar 33% dari target bulan Agustus sebesar 70%, hal ini mengindikasikan tidak semua pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini pegawai hanya meningkatkan kedisiplinan melalui kehadiran bukan dari pencapaian hasil kerja.

Meningkatnya kedisiplinan pegawai Kepolisian Daerah Lampung di sebabkan oleh adanya rasa keinginan untuk melaksanakan tugas dari pimpinan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap tugas, sehingga hal ini akan menumbuhkan upaya dan kerja keras dari para pegawai agar dapat menyelesaikan tugas secara baik sesuai dengan harapan pimpinan dan instansi. Faktor inilah yang akan menghasilkan kinerja yang baik dari para pegawai. Sedangkan mengenai konsisten bekerja secara cepat dan tepat serta taat peraturan merupakan faktor-faktor yang masih perlu diperhatikan. Adanya penurunan berarti akan menurunkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan hasil kerja yang didapat juga akan kurang baik karena tidak dikerjakan secara tepat hal inilah yang akan menurunkan kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung**

Hasil uji hipotesis secara simultan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 99.099 dan  $F_{tabel}$  diperoleh nilai 2.69, dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 99.099 > \text{nilai } F_{tabel} 2.69$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Lampung. Secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada disiplin kerja dan, serta variabel budaya organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Lampung.

Hasil dari tabulasi variabel kinerja pegawai diketahui bahwa nilai skor tertinggi diperoleh sebesar 438 dengan nilai rata-rata sebesar 4.38 pada pernyataan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai dengan juknis organisasi, berdasarkan pernyataan tersebut artinya bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai selalu menyesuaikan dengan juknis organisasi tanpa jukni yang diberikan maka pegawai tidak akan bisa bekerja secara maksimal serta hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan keinginan organisasi. Sedangkan nilai skor terendah pada variabel kinerja pegawai sebesar 413 dengan nilai rata-rata sebesar 4.13 pada pernyataan pegawai mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam bekerja pada pernyataan tersebut maka dapat di artikan bahwa tidak semua pegawai yang ada di Kepolisian Daerah Lampung dalam bekerja memiliki ketarampilan dan pengalaman sesuai dengan bidang yang dikerjakan, hal itu terlihat dari dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu mendapatkan arahan dari atasannya hal itu dikarenakan kurangnya pengalaman pegawai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang dibebankan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi adalah pegawai yang memiliki golongan II untuk Pegawai Negeri Sipil dan Bintara untuk anggota Kepolisian yaitu sebesar 58% dari jumlah sampel yang diambil yaitu 100 responden, pegawai dengan kinerja sedang atau cukup adalah pegawai dengan golongan III untuk Pegawai Gerei Sipil dan Perwira Pertama untuk anggota kepolisian yaitu sebesar 24% sisangnya adalah 18% memiliki kinerja rendah ini diperoleh dari pegawai yang memiliki golongan IV untuk Pegawai Negeri Sipil dan Perwira Menengah, hal itu

diindikasikan bahwa pegawai yang memiliki golongan sudah tinggi atau menjelang masa pensiun maka kinerja pegawai relatif cukup rendah dikarenakan pegawai sudah mulai bermalas-malasan serta tidak memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, hal itu terlihat dari hasil pekerjaan yang dibebankan kepada para pegawai yang bergolongan IV dan Permira Menengah tidak bisa selesai dengan cepat dan tepat waktu.

Penjelasan tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang penulis lakukan di mana hasil Koefisien Determinasi (*R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0.671 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 67.1% terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Sedangkan sisanya 32.9% kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain variabel bebas yang sedang dilakukan penelitian faktor-faktor lain itu meliputi motivasi kerja pegawai, kepemimpinan, kompetensi pegawai, pengawasan dan lain-lain.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa simpulan, antara lain:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk budaya organisasi sebesar 11.636 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.666, jadi  $t_{hitung} 11.636 > t_{tabel} 1.666$ , sehingga dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 8.250 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1.666, jadi  $t_{hitung} 8.250 > t_{tabel} 1.666$ , sehingga dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung
3. Hasil uji hipotesis secara simultan diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 99.099 dan  $F_{tabel}$  diperoleh nilai 2.69, dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 99.099 > nilai F_{tabel} 2.69$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Sedangkan hasil dari Koefisien Determinasi (*R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0.671 artinya budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 67.1% terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Sedangkan sisanya 32.9% kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain

variabel bebas yang sedang dilakukan penelitian faktor-faktor lain itu meliputi motivasi kerja pegawai, kepemimpinan, kompetensi pegawai, pengawasan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Reformasi Administrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gibson, James L. 2014. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Semarang: Bagian Penerbitan FE-UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2015. *Indikator Kinerja Pemda, Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Yogyakarta: Fisip UGM.
- Khomsahrial, Romli. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Kotter and Heskett. 2007. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Lako, Andreas. 2014. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.
- Lucky, Analisa, Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri. 2011. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia, Bandung: Mandar Maju.
- Owens, Robert. 2006. *Organizational Behavior in Education*. New York: Random House Inc.
- Prawirosentono, Suryadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ruky, Achmad, S. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiyawan, B. dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang*. *JBRI*, Vol.2, No.2 .
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: MandarMaju.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi III. STIEYKPN.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (eds). 2007. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta

- Timpe, A. Dale. 2008. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performace)*. Jakarta: PT. Elek Media Kaputindo
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.