

## ***Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis***

Available online <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb>

---

### **Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya**

#### ***Discipline, Organizational Culture, and Employee Performance at The Faculty of Computer Science, Sriwijaya University***

**Fenni Selvania, Martini, Haikal  
Universitas Palembang**

e-mail: [martini@unpal.ac.id](mailto:martini@unpal.ac.id)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada 52 orang pegawai pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja pegawai sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

#### ***Abstract [Font: Cambria, size, 10, Italic - Bold]***

*This study aims to analyze the effect of work discipline and organizational culture on employee performance. This research was conducted on 52 employees at the Faculty of Computer Science, Sriwijaya University. The results showed that the variables of work discipline and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance both simultaneously and partially. Work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance. The application of employee work discipline is very helpful for the company in achieving organizational goals. Organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture can influence employee work behavior so that it can affect employee performance.*

**Keywords:** discipline, organizational culture, employee performance

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan yang memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Semakin baik pengelolaan SDM maka akan semakin meningkat pula kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan yang meningkat tidak terlepas dari kinerja karyawan yang meningkat pula. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal dari diri seorang karyawan. Faktor internal dapat meliputi kemampuan, kompetensi ataupun motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor eksternal dapat meliputi budaya organisasi yang dianut suatu perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada faktor disiplin dan budaya organisasi. Disiplin kerja secara umum memiliki peranan yang penting bagi suatu organisasi. Adapun tujuan disiplin kerja yaitu mendorong pegawai agar patuh dan taat pada kebijaksanaan dan peraturan kepegawaian dan organisasi, memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana secara efektif dan meningkatkan produktifitas kerja yang merupakan akibat dari penggunaan input secara efisien yang pada gilirannya akan meningkatkan output. Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan

agar karyawan dapat mengikuti berbagai standar dan aturan perusahaan.

Budaya organisasi terdiri dari nilai, norma, sikap, dan harapan bersama anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dibentuk melalui pelatihan dan pengembangan serta penyesuaian diri oleh karyawan. Awalnya karyawan suatu perusahaan akan memiliki motivasi, persepsi, karakteristik serta harapan yang berbeda terhadap perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha agar karyawan dapat menyerap budaya organisasi yang perusahaan miliki. Karyawan yang menyerap budaya perusahaan, akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Jika hal ini sudah terbentuk, maka karyawan akan memiliki tujuan yang selaras dengan perusahaan, kinerja karyawan tersebut akan meningkat yang akan diiringi pula dengan meningkatnya kinerja perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2015:125), disiplin kerja adalah suatu alat komunikasi manajer dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, berikut ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Luthans (2012:112) antara lain

1. *Self discipline*, karyawan secara sukarela mematuhi peraturan perusahaan.
2. *Command discipline*, karyawan mematuhi peraturan karena adanya paksaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin Hasibuan (2012:194) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)
4. Waskat (pengawasan melekat)
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

### **Budaya Organisasi**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya salah satunya yaitu menurut Robbins dan Judge (2012:32) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Keberaturan cara bertindak anggota organisasi.

2. Adanya norma yang menjadi pedoman.

3. Adanya nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

4. Adanya kebijakan-kebijakan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.

5. Adanya pedoman yang kuat.

6. Iklim organisasi, seperti kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2015:67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengetahui hubungan serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

## **METODOLOGI**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian yaitu Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang berada di jalan Indralaya Palembang KM 32.

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis memberikan batasan masalah yang akan diteliti yaitu terfokus hanya pada bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja yang ditunjukkan kepada pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif, adalah penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih dan bersifat kausal/korelasional. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Dengan metode kuantitatif yang didukung dari data kualitatif. Penelitian ini memperoleh gambaran tentang variabel-variabel penelitian, kemudian dilakukan analisis dengan menguji hipotesis untuk

### **Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2015:139) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2015:141) data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder yang digunakan yaitu dalam dokumentasi seperti data absensi pegawai, data penjualan perusahaan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah 52 pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sensus atau jenuh. Dimana seluruh data diambil untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian

ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya sebanyak 52 orang pegawai.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa handal indikator yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* secara keseluruhan berada di atas 0,6 (*alpha*>0,6), dan ini artinya alat ukur yang digunakan baik dan memenuhi persyaratan.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2015:213), regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Metode analisis data

menggunakan metode regresi linier berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Bentuk umum regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja

a = Nilai Konstan

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Budaya organisasi

e = *Standard error*

#### **Uji Kelayakan Model**

#### **Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear

dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula.

### Uji t

Uji t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 22,0 for Windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ) dan derajat kebebasan ( $df = (n-k)$ ).

### Uji F

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software*

*SPSS 22.0 for Windows*. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan kriteria kesalahan ( $\alpha = 5\%$ ) dan derajat kebebasan ( $df = (n-k), (k-2)$ ).

## HASIL

### Uji Instrumen Data

Hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja (variabel  $X_1$ ) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di bawah ini, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,766
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,905
Kinerja (Y)	0,869

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,176	11,695		11,982	0,000
	X1	0,842	0,448	0,400	5,540	0,000
	X2	0,653	0,456	0,725	3,211	0,001

$$Y = 23,176 + 0,842 b_1 + 0,653 b_2$$

Keterangan :

- Konstanta (a) = 23,176. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel kinerja sebesar 23,176
- Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) = 0,842. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel disiplin kerja maka nilai variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,842 .
- Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) = 0,653. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel budaya organisasi maka nilai variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,653.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi antara disiplin kerja dan budaya organisasi dan kinerja pegawai Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Sriwijaya terdapat pada Tabel 3 :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,729	0,531	0,418	6,03531

Berdasarkan tabel di atas, nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,729 yang artinya nilai variabel disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui sebesar 0,531 yang artinya menunjukkan kinerja karyawan (Y) dalam menerangkan disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 53,1% dan sisanya 46,9% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t).

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 5%. Dari hasil *output* analisis regresi diketahui hasil uji t seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Penelitian

Variabel Independent	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	5,540	2,009	0.000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	3,211	2,009	0.001

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,540 dan penetapan t<sub>tabel</sub> dengan df = 52-2-1=49 diketahui t<sub>tabel</sub> sebesar 2,009, ini menunjukkan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,211 dimana menunjukkan t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

budaya organisasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 5. Dari Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 9,745 dan penetapan F<sub>tabel</sub> dengan df = 52 - 2 - 1 = 49 diketahui F<sub>tabel</sub> sebesar 3,187 ini menunjukkan F<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,701	2	9,351	9,745	,000 <sup>b</sup>
	Residual	615,068	49	12,552		
	Total	633,769	51			

Penelitian ini mendapatkan hasil (2021). Dalam operasionalnya, perusahaan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel selalu berusaha untuk mencapai tujuan budaya organisasi berpengaruh terhadap yang telah ditetapkan dan salah satu kinerja pegawai Fakultas Ilmu Komputer caranya adalah dengan menerapkan Universitas Sriwijaya baik secara simultan kedisiplinan bagi seluruh anggota maupun parsial. organisasi.

Variabel disiplin kerja berpengaruh Variabel budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sari & Hadijah (2016), Pangarso penelitian Jamaluddin dkk. (2016), Dunggio & Susanti (2016), dan penelitian Widyawati (2020), dan penelitian Hendra (2020). Iklim

budaya organisasi yang baik dan positif sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat didukung dengan didukung oleh kemauan dan usaha pegawai dalam mengikuti budaya organisasi yang dimiliki perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya baik secara simultan maupun parsial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.
- Luthans, Fed. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2) : 145-160.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat*.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2):106-112.