



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2959-2968

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli

Juliato Daeli^{1✉}, Delipiter Lase², Meiman Hidayat Waruwu³, Odaligoziduhu Halawa⁴

Universitas Nias

Email: juliatodaeli@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Organisasi merupakan suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama, yang merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kinerja pegawai lebih baik dari sebelumnya. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja, Metode Penelitian : Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini terbagi atas dua yaitu Variabel Budaya organisasi dan Disiplin kerja. Teknik pengumpulan sampel dengan total sampling sebanyak 39 Responden. penelitian di lakukan pada bulan oktober. Berdasarkan hasil pengujian dari hasil uji Korelasi didapatkan Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau ($0,7521 > 0,05$) artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja. Kesimpulan Berdasarkan uji korelasi didapatkan Adanya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai dengan Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau ($0,752 > 0,05$) artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Disiplin kerja. Apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkat Disiplin Kerja 0.643 atau sebesar 64.3%.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja*

Abstract

An organization is a forum that can gather and make it easier for people to socialize and work together, which is a means to achieve common goals. Work discipline is an obligation of the office or agency where you work to ensure that employee performance is better than before. The aim of this research is to determine the relationship between organizational culture and work discipline. Research Method: The type of research used in this research is quantitative research. The variables in this research are divided into two, namely organizational culture variables and work discipline. Sample collection technique with a total sampling of 39 respondents. The research was conducted in October. Based on the test results from the Correlation test results, it was found that a significant value was greater than alpha or ($0.7521 > 0.05$), meaning that there was a relationship between organizational culture and work discipline. Conclusion Based on the correlation test, it was found that there is a relationship between organizational culture variables and employee work discipline with a significant value greater than alpha or ($0.752 > 0.05$), meaning there is a relationship between organizational culture and work discipline. There is an influence between organizational culture and work discipline. If the organizational culture variable increases by 1 unit, work discipline will increase by 0.643 or 64.3%.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama, yang merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan bersama. Unit-unit organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi satu sama lain. Interaksi tersebut terkordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan. Faktor paling penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuannya

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memastikan bahwa kinerja pegawai lebih baik dari sebelumnya, kantor atau instansi tempat bekerja harus mematuhi disiplin kerja yang berarti manajemen harus memastikan bahwa pegawai bertindak dengan cara yang teratur. Disiplin merupakan keadaan di mana pegawai didorong untuk melakukan dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan disebut disiplin. Disiplin yang baik tercermin dari betapa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah tanda disiplin yang baik. "Maka peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan yang ada". Sinambela (2019:332).

Disiplin sangat penting bagi individu yang bersangkutan maupun instansi karena sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan di kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pegawai terhadap aturan dan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pedoman mengenai bagaimana seharusnya setiap kegiatan dilakukan dalam sebuah organisasi. Menurut Saiful (2018:34) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya dalam organisasi atau perusahaan hanya dibentuk berdasarkan atas faktor kebutuhan saat itu sehingga umumnya bersifat situasional saja. Bila dianggap baik maka dilanjutkan tetapi bila dianggap kurang baik maka dihentikan dan diganti dengan yang baru. Sehingga terkadang penggantian budaya atau pola kegiatan keseharian dalam perusahaan menjadi berubah ubah.

Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli merupakan instansi pemerintah yang berada dibawah naungan Pemerintah Daerah Kota Gunungsitoli yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gunungsitoli Nomor 6 Tahun 2021 dalam rangka untuk mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good government*). Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli menjadi salah satu faktor penggerak perekonomian terutama pada sektor perdagangan dan tenaga kerja. Pada sektor perdagangan, instansi ini memiliki tugas untuk mengawasi serta melaksanakan penataan pasar yang berada di wilayah Kota Gunungsitoli, pada sektor tenaga kerja instansi ini memiliki tugas dalam hal mempersiapkan tenaga kerja yang mandiri dan produktif melalui kegiatan pelatihan pendidikan dan produktivitas tenaga kerja yang ada pada bidang tenaga kerja. Sehubungan dengan uraian di atas, kegiatan yang ada di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli tidak akan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik tanpa adanya peranan dari sumber daya manusianya dalam hal ini para pegawai di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. Salah satu faktor pendorong agar apa yang menjadi tujuan dari Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli dapat terlaksana dengan baik yaitu melalui disiplin kerja para pegawainya. Disiplin kerja pegawai juga dipengaruhi karena adanya budaya organisasi yang dimana menjadi salah satu tolok ukur dari para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Sesuai pengamatan awal peneliti, permasalahan yang ada di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli tertuju pada disiplin kerja para pegawai yang masih belum menaati peraturan yang telah ditetapkan, ini diakibatkan karena masih belum terlaksananya budaya organisasi dengan

baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik (Nadeak, 2020:181). Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:93) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) mengatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya.

Menurut Helms (dalam Kaswan, 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi. Sementara itu Schein (dalam Munandar, 2014) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah penyesuaian diri dengan lingkungan internal dan juga eksternal. Menurut Stephen Robbins (dalam Saputra, 2018) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dimana dalam penelitian ini akan menganalisis data empiris secara detail, rinci, dan tuntas tentang hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai berdasarkan fakta lapangan yang terjadi. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli, yang bertempat di Jl. Wr. Supratman No. 09 Kelurahan Pasar Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam

arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, tes, observasi, atau pengukuran fisik dan psikologi lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden atau subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, objektivitas, dan responsivitas. Validitas berkaitan dengan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Reliabilitas berkaitan dengan keandalan instrumen, yaitu seberapa konsisten hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Objektivitas berkaitan dengan kebebasan instrumen dari pengaruh peneliti atau subjek penelitian. Responsivitas berkaitan dengan kemampuan instrumen untuk mendeteksi perubahan yang terjadi pada subjek penelitian. Dari pendapat yang dikemukakan di atas, dilihat dari jenis penelitian dan variabelnya maka peneliti akan menggunakan jenis instrumen angket/kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses pengumpulan informasi atau fakta-fakta yang relevan dengan suatu topik atau masalah tertentu. Tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang sebuah fenomena atau situasi yang sedang diteliti.

1. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan (Observasi) dapat memberikan data yang objektif dan akurat karena dilakukan secara langsung pada objek penelitian. Namun, perlu diperhatikan bahwa terkadang pengamatan dapat terpengaruh oleh bias peneliti.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner dapat memberikan data yang luas dan mudah diolah karena dapat diberikan kepada banyak responden sekaligus. Namun, perlu diperhatikan bahwa data yang diperoleh dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kejujuran responden, pemahaman terhadap pertanyaan dan kebiasaan untuk memberikan respons yang sama.

Teknik Analisa Data

Dalam mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisis data secara kuantitatif. Menurut Arikunto (2018,p,309) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat melakukan

penelitian dan dapat diukur secara sistematis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis dengan bantuan SPSS for Windows 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Realibilitas

Sesudah selesai uji validitas di atas dan data dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan yaitu melakukan uji reabilitas. Alat ukur yang reliabel pasti terdiri dari item-item alat ukur yang valid. Sehingga, setiap reliabel pasti valid, namun setiap yang valid belum tentu reliabel. Ada beberapa rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu rumus *Alpha Cronbach* dan uji reabilitas ini menggunakan bantuan SPSS for Windows Versi 25.0. Menurut Arikunto (2016:45), menjelaskan tentang dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas sebagai berikut

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas Variabel X Budaya Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.959	25	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Uji Normalitas Data

Tabel 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	19.99648248
Most Extreme Differences	Absolute	.226
	Positive	.145
	Negative	-.226
Test Statistic		.226
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 *Kolmogroff Smirnov* menunjukkan hasil signifikan 0.198 > 0.05 yang dapat diartikan bahwa menunjukkan nilai signifikan berdistribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini yaitu korelasi *Product Moment*, sebagai berikut (Arikunto, 2018:213)

Tabel 3

Correlations			
		Budaya	
		Organisasi	Disiplin Kerja
Budaya	Pearson	1	.052
Organisasi	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.752
	N	39	39
Disiplin Kerja Y	Pearson	.052	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.752	

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2023

Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau ($0,752 > 0,05$) artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja.

Uji Hipotesis (Uji T)

Dari analisis regresi linear dengan *spss for windows* 25.0 diperoleh *output* hasil persamaan regresi *coefficient* berikut:

Tabel 4 Coefficients ^a						
Model	Unstandardiz ed Coefficients		Standardize d Coefficients		t	Sig.
	Std.					
	B	Error	Beta			
1(Constant)	.714	.205			3.487	.002
Budaya Organisasi	.643	.128	.694		5.014	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari nilai koefisien dari persamaan regresi dalam penelitian ini, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + BX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai diprediksikan)

X = Variabel Independen

Dari tabel *output* hasil persamaan regresi coefficient didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 0.714 + 0.643X$$

Perubahan di atas diatas pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Dari koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana diatas, diketahui konstan sebesar 0.714 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi bernilai nol atau tetap maka akan lebih meningkat disiplin Kerja sebesar 0.714. Variabel Budaya Organisasi 0.714 memperlihatkan apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkat Disiplin Kerja 0.643 atau sebesar 64.3%.

Selain menggambarkan persamaan regresi, *output* ini juga menampilkan uji signifikan dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan Budaya Organisasi dengan disiplin kerja. Dimana dari *output* diatas dapat diketahui nilai t hitung = 5.014 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja di Dinas Perdagangan Kota Gunungsitoli.

SIMPULAN

1. Mayoritas Pekerja di dinas perdagangan kota Gunungsitoli adalah Laki-laki yaitu berjumlah 29 orang atau 74,4%
2. Usia yang paling banyak di dinas perdagangan kota Gunungsitoli adalah usia 36 sampai 53 tahun sebanyak 18 orang atau 64,1%.
3. Pendidikan terbanyak di dinas perdagangan kota Gunungsitoli adalah S1 sebanyak 19 orang atau 48,7%.
4. Berdasarkan uji korelasi didapatkan Adanya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai dengan Nilai signifikan lebih besar dari alpha atau $(0,752 > 0,05)$ artinya terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan Disiplin Kerja
5. Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Disiplin kerja. Apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkat Disiplin Kerja 0.643 atau sebesar 64.3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelان*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Arfah, F. (2019). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara (BNNP-SU)*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area
- Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal manajemen dan bisnis volum 14, (2), hlm. 144
- Fitriana, N & Lisworo. (2017), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor Purwokerto Utara Polres Banyumas*. Universitas muhammadiyah purwokerto
- Juliandi, Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media

Perintis.

- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mochammad Ery Putro Haryadi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT Arisma Dawindo Sarana). Skripsi.
- Muhammad Luhung, P & Beni Herlena. (2016), *Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon*.Universits Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Volum 3, (2),: 225-234
- Mustamin, A, Abdul, K, A & Adnan, M. (2017). *Penegakkan Disiplin Pegawai Negri Sipil Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros*. Jurusan Administrasi publik, Volume 3 (2) (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/899>)
- Mustika mustika, Andi R, R, & Ihyani M. (2018). *Budaya Organisasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Enrekang*. Jurusan Administrasi Publik Volume4,(2) <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/1460>
- Nike Ningsih Purnama Sari. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, JOM Fisip VI. 4 No. 2, 2017.
- Rismawati, S.E., & Matalatta. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol.1). Celebes Media Perkasa
- Sudaryono. 2017. Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenamedia Group. Jakarta.
- Syahyuni, D. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Negara Jakarta. Widya Cipta.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Widiya Dwy Oktaviani & Romat Saragih. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonsia (PERSERO)*. Jurusan Administrasi Bisnis. Volume 4 (3) Halaman 688-700
- Hasibuan, J. S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja