

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DI KOTA CILEGON

Rima Yulianti¹, Mela Sandra²

^{1,2} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha

Email: rimayulianti4@gmail.com¹, melasandra16@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon. Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon dan untuk jumlah sampel pada penelitian ini adalah 71 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara antara lain dengan metode koesioner, observasi dan metode wawancara. Hasil penelitian diperoleh pada variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,301 sedangkan t tabel pada taraf 5% yaitu t tabel sebesar 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,301 > 1,995$) dan $sig < 0,05$ ($0,024 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup. Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,318 sedangkan t tabel pada taraf 5% yaitu t tabel sebesar 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,318 > 1,995$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup. Hasil perhitungan Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,020 > F_{tabel}$ 3,13. Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at the Cilegon City Environmental Living Office, to determine the influence of organizational culture on performance at the Cilegon City Environmental Living Office, and to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at the Cilegon City Environment Living Office. In carrying out this research, the writer uses the method used research is descriptive analysis method with a quantitative approach, that is research with quantitative data which is then processed and analyzed to draw conclusions. The population in this study were employees of the

Department of Environment of the City of Cilegon and the number of samples in this study was 71 employees. This study uses a saturated sample technique. Data collection methods in this study were carried out in several ways including the method of

The questionnaire, observation, and interview methods. The results obtained in the Work Discipline variable (X1) obtained a significant positive effect on Employee Performance (Y), with the t count for the Work Discipline variable of 2,301 while the table at $\alpha = 5\%$ with a table of 1,995. These results indicate that $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($2,301 > 1,995$) and $\text{sig} < 0.05$ ($0.024 < 0.05$). Then it can be concluded that there is a significant influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) in the Department of Environment. Organizational Culture Variable (X2) has a significant positive effect on Employee Performance (Y), with the t count for the Organizational Culture variable of 3.318 while the table at $\alpha = 5\%$ with a table of 1.995. These results indicate that $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($3.318 > 1.995$) and $\text{sig} < 0.05$ ($0.001 < 0.05$). Then it can be concluded that there is a significant influence between Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) in the Office of the Environment. The results of the Work Discipline calculation (X1) and Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y), simultaneously against Y amounted to $0,000 < 0.05$ and the calculated F value of $9.020 > F \text{ table } 3.13$. Work Discipline Variables and Organizational Culture on Employee Performance together have a positive influence on Employee Performance.

Keywords: *Working Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, seorang pegawai sebagai perencana dan pelaksana pembangunan perlu dibina dan dikembangkan, agar memiliki kemampuan, berdedikasi dan berdisiplin tinggi serta berprestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga peranan pegawai akan semakin terasa penting, karena pada hakekatnya pegawailah yang jadi pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan melalui organisasi yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Untuk itu sebagai pegawai juga dituntut untuk mempunyai sikap mental, tekad dan semangat, kedisiplinan serta memiliki kinerja yang tinggi agar apa yang dilaksanakan dalam tugas berjalan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Priansa (2014:269) Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas atau pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang pegawai akan menghasilkan meningkatnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi dalam Dinas Lingkungan Hidup dilihat dari kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon Tahun (2019-2021)

No	Unsur-Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		(%)	Ket	(%)	Ket	(%)	Ket
1	Orientasi pelayanan	85	Baik	80	Baik	80	Baik
2	Integritas	85	Baik	85	Baik	87	Baik
3	Komitmen	80	Baik	80	Baik	78	Baik
4	Disiplin	78	Baik	75	Baik	70	Cukup
5	Kerjasama	85	Baik	83	Baik	75	Baik
Jumlah		413		403		390	
Rata-Rata		82.60 %		80.60 %		78.00 %	

Sumber : Hasil SKP Pegawai PNS, TKK dan THL Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon.

Berdasarkan tabel penilaian kinerja pegawai, hasilnya menunjukkan bahwa dari tahun 2019 hingga 2021 terjadi penurunan pada kinerja pegawai PNS , TKK dan THL di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon. Permasalahan terkait penurunan kinerja yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Cilegon berdasarkan data kinerja dan wawancara yang dilakukan adalah disiplin kerja, hal ini terlihat dari kuantitas kerja yaitu masih banyaknya pegawai yang bermalas-malasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja pegawai itu sendiri yang berimbas kepada target kerja yang telah ditetapkan.

Serta pengukuran waktu secara efektif yaitu masih terdapat pegawai yang datang setelah jam kerja dan pergi sebelum jam kerja berakhir, masih terdapat pegawai yang meninggalkan ruang kerja tanpa izin dari atasan, dan masih terdapat pegawai yang tidak menggunakan waktu istirahatnya dengan tepat. Absensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kota Cilegon yaitu masih tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa memberikan alasan.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dalam bekerja. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Permasalahan yang ke dua adalah Budaya Organisasi yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon yang mempengaruhi pengukuran kinerja pegawai yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Serta stabilitas yaitu masih rendahnya komitmen pegawai terhadap instansi atau organisasi. Pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadinya dari pada mengedepankan visi dan misi instansi atau organisasi.

Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu instansi atau organisasi antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan instansi atau organisasi yang mereka miliki. Begitupun instansi atau organisasi yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para pegawai, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor disiplin kerja dan budaya organisasi memegang peranan penting yang cukup signifikan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas terlihat masih banyak permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, masalah yang cukup mencolok adalah mengenai penurunan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak di capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya." Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan "sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi."

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

"Budaya organisasi merupakan system makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu." (Fendi, 2013)

Menurut G Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Hasibuan (2013: 94). Selain itu, menurut Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti (2015:46) menyatakan bahwa kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah sebagai suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan masalah penelitian dan juga dapat menuntun atau mengarahkan pendidikan selanjutnya.

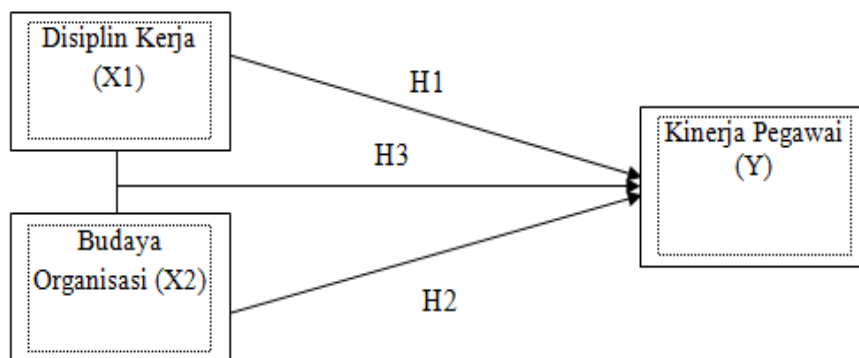
Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, sedangkan kebenaran pendapat tersebut masih perlu diuji atau dibuktikan.

Maka berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis mempunyai hipotesis atau anggapan dasar sementara sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai



Gambar 1 Pengembangan Hipotesis

METODE

Menurut Sugiyono (2010:2), mendefinisikan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survey. Selanjutnya penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan kausal, yaitu metode yang berguna untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi di bawah 100 orang responden yaitu 71 orang. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2013). Penyebaran kuesioner dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon yang berjumlah 71 pegawai.

Tabel. 3.1
Jumlah populasi dan responden

No	Jenis pekerjaan	Frekuensi
1	Pegawai Negri Sipil	45
2	Tenaga Kerja Kontrak	2
3	Tenaga Harian Lepas	24
Jumlah		71

Tabel 3.1 diatas menunjukan sebaran jumlah populasi berdasarkan jenis pekerjaan

Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:38).

Operasional variabel adalah suatu yang menyatakan hubungan antara variabel yang diteliti agar terdapat hubungan dan pengaruh untuk dijadikan bahan pembuatan angket dan kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden.

Untuk dapat memudahkan kedudukan variabel yang diteliti, maka identifikasi variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Independen (X_1 dan X_2) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain (Dependen). Dalam penelitian ini disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan Variabel Independen.
2. Variabel Dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Independen). Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan Variabel Dependen.

Teknik Analisis

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2011: 272).

2. Uji Instrumen

Dilakukan menggunakan SPSS20 meliputi :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Metode Succesive Interval (MSI)

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolineritas
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, secara simutan dan

parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1).

1. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Merumuskan hipotesis
 - b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
 - c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.
2. Pengujian hipotesis Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghojali 2011;98). Hasil dari t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk tingkat alpha 5% dengan dk = $(n - k)$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji Validitas Data, suatu pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,2335 dari 71 responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 21.

Tabel 4.1 Validitas Disiplin Kerja (X_1)

r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
0,2335	0,839	Valid
0,2335	0,798	Valid
0,2335	0,776	Valid
0,2335	0,663	Valid
0,2335	0,677	Valid

Sumber: Data yang telah diolah

Tabel 4.2 Validitas Budaya Organisasi (X_2)

r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
0,2335	0,766	Valid
0,2335	0,848	Valid
0,2335	0,747	Valid
0,2335	0,715	Valid
0,2335	0,543	Valid

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel 4.3 Validitas Kinerja Pegawai (Y)

r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
0,2335	0,712	Valid
0,2335	0,732	Valid
0,2335	0,746	Valid
0,2335	0,721	Valid

0,2335	0,732	Valid
--------	-------	-------

Sumber : Data yang telah diolah

Hasil perhitungan uji validitas Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dataai nilai r tabel pada nilai signifikasi 0,05 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

B. Uji Reabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 4.5 Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Tabel 4.6 Reliabilitas Budaya Organisasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Tabel 4.7 Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Sumber : Lampiran Ouput

SPSS

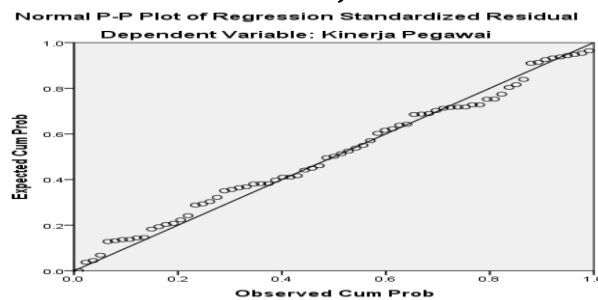
Hasil perhitungan uji validitas Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), sebagaimana tabel-tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut dikatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini untuk melihat normalitas data yaitu dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Untuk menguji kenormalan dapat digunakan normal P-Plot dengan kaidah jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Pada gambar 4.1 dapat dilihat data mengumpul pada sekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan apakah dalam suatu persamaan regresi terdapat atau tidak hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas (X_1). (Sutrisno Harisadono:2012).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolineritas pada model regresi linear berganda, ada beberapa cara yang digunakan. Salah satu cara yang sering digunakan adalah melihat pada nilai variance Inflating Factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 .

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.614	2.384	4.452	.000			
	Disiplin Kerja	.215	.093	.249	.2301	.990	1.010	
	Budaya Organisasi	.307	.093	.360	.3318	.990	1.010	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran Ouput SPSS

Dari hasil perhitungan nilai *Tolerance* pada tabel di atas menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF memiliki nilai yang > 10 , berarti tidak

ada korelasi antara variabel independen. Dengan menggunakan kedua cara diatas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.128E-016	2.384		.000	1.000		
1 Disiplin Kerja	.000	.093	.000	.000	1.000	.990	1.010
1 Budaya Organisasi	.000	.093	.000	.000	1.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: Lampiran Ouput SPSS

Dari data tabel diatas dapat di interpretasikan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja yaitu sebesar $1.010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan karir tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Nilai signifikansi Budaya Organisasi yaitu sebesar $1.010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kompetensi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini kebenaran hipotesis dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis satu pihak (one tail test). Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghojali, 2011;98).

A. Pengujian Hipotesis Variabel X1 Disiplin Kerja dan X2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.614	2.384		4.452	.000
1 Disiplin Kerja	.215	.093	.249	2.301	.024
1 Budaya Organisasi	.307	.093	.360	3.318	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran Ouput SPSS

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- H_0 : Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2.301 sedangkan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ yaitu t_{tabel} sebesar 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,301 > 1,995$) dan $sig < 0,05$ ($0,024 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja akan semakin meningkat Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

- H_0 : Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uji statistik diatas, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,318 sedangkan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ yaitu t_{tabel} sebesar 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,318 > 1,995$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi akan semakin meningkat Kinerja Pegawai.

1.2 Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.712	2	66.856	9.020	.000 ^b
Residual	504.006	68	7.412		
Total	637.718	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Lampiran Output SPSS

1. Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,020 > F$ tabel 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi nilai Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon.

1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y . nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Pada tabel berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi.

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.186	2.722
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Pada tabel diatas nilai *R-Square* sebesar 0,210 menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 21,0%, sisanya adalah variabel lain sebesar 79% yang tidak diteliti oleh penulis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,301 sedangkan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ yaitu t_{tabel} sebesar 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,301 > 1,995$) dan $sig < 0,05$ ($0,024 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik Disiplin Kerja akan semakin meningkat Kinerja Pegawai.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,318 sedangkan t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ yaitu t_{tabel} sebesar 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,318 > 1,995$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup. Dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik Budaya Organisasi akan semakin meningkat Kinerja Pegawai.
3. Hasil perhitungan Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,020 > F$ tabel 3,13. Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin tinggi nilai Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cilegon. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 21,0%, sisanya adalah variabel lain sebesar 79% yang tidak diteliti oleh penulis

SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh penulis ditujukan untuk manajemen perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Baik dalam bersikap dan berperilaku adalah perlunya instansi / dinas untuk meningkatkan dan membina keakraban antar pegawai dengan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat membentuk sikap dan perilaku antar pegawai agar terjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis sehingga timbul rasa kekeluargaan dan saling menghargai antar satu sama lain.

- b. Mentaati peraturan kerja adanya perlunya instansi / dinas menerapkan standar peraturan kerja yang sudah disepakati bersama agar pegawai mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing.
- c. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dari pada santai adalah perlunya dinas memberikan target pekerjaan kepada pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak ada waktu yang terbuang untuk santai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Catatan Kedua. Bandung : CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ferdinand, Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro. Semarang.
- Fendi. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Arisma Dawindo Sarana*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Maluyu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Maluyu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Jannah Annita. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol.8, No.2, Oktober 2014, 99-110 ISSN 2443-2121.
- Kinicki, Angelo: dan Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5 tahun Edition. New York : McGraw. Hill Education.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2012. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 9. PT. Ravika Aditama. Bandung.
- Manis Khaliq Ilham. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu*.
- Priansa, Doni Juni. 2014. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 2, terjemahan Diana Angelica, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi duabelas, Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Rozi, Achmad. 2018. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Desanta Muliavisitama: Serang, Banten
- Siswandi. 2012. *Pengaruh Gaya dan Budaya Organisasi*. Semarang.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV . Alfabeta.
- Sidanti Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, Volume 9 Nomor 1, Februari 2015:44-53.
- Siswanto. 2016 *Indikator Disiplin Kerja*, Deni Ariska Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP. 2018.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana. Jakarta.
- Tanu Wibowo, Clairine Jessica, dan Sutanto M Eddy. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan komitmen Organisasional pada kinerja karyawan pada PT. Sarana Sukses Jessica Clairine Tanu Wibowo*. Trikonomika, Volume.13, No.2, Desember 2014, Hal.136-144, ISSN 1411-514X (print)/ISSN 2355-7737 (online).