PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN MARO SEBO ILIR

Etty Siswati[1]

Abstract

The purpose of this research is to: 1) To know the organizational culture at the Office of the head of the subdistrict Maro Sebo Ilir; 2) to work on the discipline Office Camat Kecamatan Maro Sebo ilir; 3) To know the influence of the culture of the Organization and discipline work against the performance of the employees of the Office of the head of the subdistrict Maro Sebo Ilir. Data collection methods used in this survey method is used to obtain information from respondents using interview techniques and disseminate a list of questions as well as using the likert scale measurements. Data analysis tools are used multiple regression is a method using computer assistance through the program SPSS 20.0 for windows. The results of the analysis showed. Variable Buduya Organization t_{hitung} t_{tabel} 3,320 > value t_{table} 169726 means the organizational culture positive significant effect against the performance of civil servants in the Office of the head of the subdistrict Maro Sebo Ilir. Variable Working Discipline (X_2) value thitung t_{table} 169726 > 3,108 Disciplined work means a positive significant effect against the performance of civil servants in the Office of the head of the subdistrict Maro Sebo Ilir. The F-test is used to determine whether the variable X_1 (organizational culture) and X_2 (the discipline of work) can affect the Y (Employee Performance) simultaneously (simultaneous). distribution of F in df = 33 of 3.28, this means that the value of F_{hitung} > value F_{table} (39.901 > 3.28), and significant value 0.000 < 0.06 then follows the variable X_1 (organizational culture) and X_2 (the discipline of work) the simultaneous and significant effect against Y (Employee Performance) at the head of the subdistrict Office Maro Sebo Ilir. The coefficient of Determination is used to find the percentage of independent variable influences the dependent variables against. Adjusted R^2 value of 0.709 in statistics show the value of influence in percentage or relative free variables used in this study i.e. organizational culture (X_1) and discipline work (X_2) against the variable performance employees (Y). the value of 0.709 means 70.9% employee performance (Y) at the Office of the head of the subdistrict Maro Sebo Ilir is influenced by organizational culture (X_1) and discipline work (X_2). The rest amounted to 29.1% is affected by factors or other variables that are not included in this research

Keywords*: organizational culture, work discipline and performance.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. dimana sumber daya manusia ini akan menunjang organisasi dengan bakat, kecekapan, keterampilan, kreatifitas dan karyanya yang sangat dibutuhkan organisasi. Betapapun sempurnanya aspek tekhnologi dan ekonomi suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia sulit kiranya tujuan organisasi akan terwujud.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, dibutuhkan

[1] Dosen STIE Graha Karya Muara Bulian

manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi agar lembaga atau organisasi mencapai visi dan misi dengan baik. Keberhasilan kinerja berakar pada nilai - nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Apa yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan adalah budaya organisasi.

Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir membuat slogan-slogan yang berisi tentang motivasi diantaranya adalah:

1. Malu terlambat masuk kantor
2. Malu sering tidak masuk kantor tanpa alasan
3. Malu sering minta izin tidak masuk kerja
4. Malu pulang sebelum waktunya
5. Malu sering meninggalkan kerja tanpa alasan penting
6. Malu bekerja tanpa pertanggung jawaban
7. Malu berpakaian seragam tidak rapi

Sembilan perilaku utama:

1. Saling menghargai dan kerja sama
2. Jujur, tulus dan terbuka
3. Disiplin dan konsisten
4. Berpikir, berkata dan bertindak terpuji
5. Kompeten dan bertanggung jawab
6. Memberikan solusi dan hasil terbaik
7. Inovatif, proaktif dan cepat tanggap
8. Mengutamakan pelayanan dan kepuasan masyarakat
9. Peduli lingkungan

Pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara perlu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara. Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Pelaksanaan hukum disiplin pegawai negeri sipil harus diperhatikan secara serius, karena pelaksanaan disiplin sangat diperlukan dalam setiap pelaksanaan kegiatan. Tanpa adanya aturan disiplin maka akan terjadi ketimpangan dalam memberikan pelayanan sehingga kinerja para pegawai dan pelayanan kepada masyarakat akan terhambat karena masing-masing individu akan mengutamakan kepentingannya masing-masing.

Di Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir Pada umumnya banyak terdapat pemasalahan yang dihadapkan dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat, sering terjadi kelambanan dan sikap yang kaku dalam pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam aktivitas pegawai negeri sipil tidak terlepas dari tindakan disiplin utamanya disiplin waktu, disiplin terhadap kualitas pekerjaan dan disiplin terhadap peraturan. Kedisiplinan pegawai negeri sipil merupakan suatu kemutlakan. Terlebih lagi pegawai negeri sipil yang bertugas di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir karena merupakan agen pemerintahan yang berfungsi sebagai unit pelayan langsung kepada masyarakat.

Pada kenyataan banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir, harusnya pengawasan dan penegakan disiplin pegawai negeri sipil lebih ditingkatkan agar menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dalam melayani masyarakat.

Pada dasarnya, lembaga pemerintahan atau organisasi bukan saja membutuhkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi lembaga atau organisasi jika mereka tidak bekerja sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilannya yang dibutuhkan lembaga atau organisasi.

Dalam peningkatan dan pembinaan serta pendayagunaan pegawai, salah satu unsurnya adalah disiplin, pentingnya disiplin karena disiplin adalah salah satu hal yang sangat penting dalam penegakan peraturan, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan dibuatnya disiplin adalah agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya dan bertingkah laku dengan sopan terhadap masyarakat, sesama pegawai negeri sipil dan terhadap atasan.

Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir adalah salah satu lembaga atau instansi pemerintahan di Kecamatan Maro Sebo Ilir sebagai estafet pembangunan Kecamatan diKabupaten Batang Hari. Dalam aktivitasnya Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir merupakan sebagai institusi pelayanan masyarakat.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir yang juga merupakan permasalahan hampir disemua lembaga atau instansi pemerintahan adalah kedisiplinan pegawai rendah, dan banyak pegawai yang menganggur dalam waktu kerja. Akibat dari keadaan ini tentunya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kecamatan Maro Sebo Ilir tidak dapat diberikan secara optimal, banyak urusan masyarakat yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan. dan munculnya keluhan masyarakat terhadap ketidakpuasan pelayanan yang kurang maksimal dan masih tingginya keterlambatan pegawai masuk kerja.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir; 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir; 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir

Adapun yang menjadi tujuan penulisan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir; 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir; 3) Untuk mengtahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir

Kerangka Pemikiran

Penerapan sistem budaya organisasi adalah merupakan suatu pola terpadu dari tingkah laku individu dalam organisasi. Budaya juga merupakan sebuah identitas atau ciri khas yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Maka dari itu suatu organisasi akan memiliki suatu identitas pola perilaku sesuai dengan ciri masing - masing individu didalamnya. Jika suatu perilaku bersifat baik dan sejalan dengan tujuan organisasi maka proses pengadaptasian kerja akan lebih mudah dilakukan.

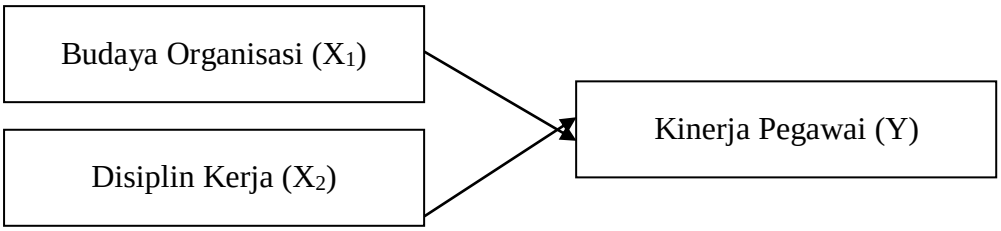
Fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat sesorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena jalan atau tidaknya suatu usaha juga ditentukan oleh kualitas dari pegawai. Maka dari itu seorang pimpinan harus jeli memanajemen pegawai yang ada diorganisasi atau perusahaannya. Pimpinan harus mengimplementasikan fungsi manajemen sumber daya manusia seoptimal mungkin agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan sebagai mana mestinya dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Manajemen sumber daya manusia merupakan modal penting dalam suatu perjalanan organisasi karena manajemen sumber daya manusia mengakomodir manusia yang terlibat didalam suatu organisasi. Dalam suatu usaha manusia merupakan ujung tombak dalam perjalanan usaha, baik buruknya perjalanan usaha akan sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kinerja pegawai dalam sebuah usaha. dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti membahas masalah budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka untuk lebih jelas dapat dilihat pada bagan berikut ini:

Gambar 1. Bagan Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan penelitian ini ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, dimana mencari pengaruh dari dua variabel terhadap variabel

lain. Dalam hal ini penulis akan mencari pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

Populasi

Arikunto (2001) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang bekerja diKantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

Sampel Penelitian

Arikunto (2001) sampel adalah bagian representatif dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan metode Suharsimi Arikunto (2010). Diterangkan bahwa jika populasi lebih dari 100, maka untuk sampel di ambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Tapi jika populasi dibawah 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi yaitu berjumlah 33 responden.

Lokasi

Lokasi penelitian ini terdiri dari satu lokasi yaitu diKantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir. Yang terletak di JL. Telkom, RT.01/01 Kelurahan Terusan Kecamatan Maro Sebo Ilir Kab. Batang Hari.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Arikunto (2010 : 207) "Regresi linear berganda adalah salah satu metode analisis kuantitatif dengan asumsi kelinearan yang melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap sautu variabel terikat". Persamaan umum Regresi Linear Berganda menurut Arikunto yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam mencari pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir peneliti menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda dan di uji menggunakan uji t serta uji F, selain itu juga peneliti menggunakan rumus Koefisien Determinasi. Sebelum melakukan perhitungan regresi, penulis menguji validitas dan reabilitas data. Untuk perhitungan dalam penelitian ini peneliti menggunakan program komputer SPSS 20.0.

Uji Validitas

Berikut ini hasil perhitungan uji r (*pearson's correlation*) dengan taraf signifikansi menggunakan SPSS 20.0 dan perbandingan nya dengan nilai r tabel dan limit maksimum signifikansi untuk mengetahui validitas instrument (kuisioner):

Tabel.1. Uji Validitas

Variabel	No. Item pertanyaan	Perbandingan r		Ket
		Rhitung	Rtabel	
Var.X_1 Budaya Organisasi	1	0,680	0,3440	Valid
	2	0,806	0,3440	Valid
	3	0,675	0,3440	Valid
	4	0,789	0,3440	Valid
	5	0,661	0,3440	Valid
	6	0,756	0,3440	Valid
	7	0,744	0,3440	Valid
Var.X_2 Disiplin kerja	1	0,584	0,3440	Valid
	2	0,645	0,3440	Valid
	3	0,762	0,3440	Valid
	4	0,692	0,3440	Valid
	5	0,836	0,3440	Valid
	6	0,637	0,3440	Valid
	7	0,617	0,3440	Valid
Var.Y Kinerja pegawai	1	0,882	0,3440	Valid
	2	0,682	0,3440	Valid
	3	0,682	0,3440	Valid
	4	0,594	0,3440	Valid
	5	0,887	0,3440	Valid
	6	0,582	0,3440	Valid
	7	0,648	0,3440	Valid

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan SPSS didapati seluruh nilai r hitung setiap item pertanyaan dari tiap variabel lebih besar dari pada nilai ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian memiliki keabsahan atau valid.

Uji Reliabilitas

Tabel berikut merupakan salinan hasil hitung *cronbach's* Alpha dari hasil tanggapan responden terhadap tiap variabel penelitian:

Tabel.2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Limit
1	Budaya Organisasi (X_1)	0,854	0,06
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,809	0,06
3	Kinerja pegawai (Y)	0,831	0,06

Sumber:Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan *cronbach's* Alpha didapatkan nilai masing-masing variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,854, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,809 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,831, ketiga nilai hitung Alpha ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari pada nilai dengan probabilitas Alpha ($\alpha > 0,6$), maka hasil hitung ini menyatakan bahwa keseluruhan indikator variabel penelitian reliable, sehingga kuisioner sebagai instrument penelitian memiliki kehandalan atau reliabel.

Regresi Linear Berganda

Sebagai mana yang diterangkan dibagian sebelumnya bahwa uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas (independen) atau lebih terhadap satu variabel bebas (dependen). Berikut ini hasil perhitungan dengan SPSS yang menghasilkan nilai hitung koefisien regresi linear berganda:

Tabel.3. Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.904	2.601		0.732	0.47
	X_1	0.486	0.146	0.472	3.32	0.002
	X_2	0.44	0.142	0.442	3.108	0.004

Sumber : data olahan

Dari hasil perhitungan tabel 5.6 diatas menghasilkan persamaan umum regresi $Y = 1.904 + 0,486X_1 + 0,440X_2$, adapun analisanya sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan konstan (a) 1,904 dan menunjukkan nilai yang positif, artinya jika diasumsikan tidak ada pengaruh dari budaya organisasi ataupun disiplin kerja ($b_1X_1 = 0$ dan $b_2X_2 = 0$), maka masih terdapat kinerja pegawai.
2. Hasil perhitungan koefisien (b_1) dari variabel X_1 (budaya organisasi) bernilai positif 0,486 berarti bahwa jika diasumsikan variabel X_2 (disiplin kerja) dianggap konstan (tidak berubah), maka setiap perubahan nilai variabel X_1 (budaya organisasi) sebesar satu-satuan, maka akan mendorong perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,486 satuan.

3. Hasil perhitungan koefisien (b_2) dari variabel X_2 (disiplin kerja) bernilai positif 0,440 berarti bahwa jika diasumsikan variabel X_1 (budaya organisasi) dianggap konstan (tidak berubah), maka setiap perubahan nilai variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar satu-satuan, maka akan mendorong perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,440 satuan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir

Perhitungan Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial (terpisah) setiap variabel bebas X_1 (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai). Untuk melihat hasilnya maka langkah pertama ialah mencari nilai t_{hitung} setalah nilai t_{hitung} diperoleh langkah berikutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai $t_{tabel.}$ Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dan berlaku sebaliknya.

Nilai t_{tabel} didasarkan pada jumlah n – k – 1 (sampel) data, dimana sampel (n) berjumlah 33 orang, k merupakan jumlah variabel bebas, terdiri atas 2 variabel (X_1) maka diambil nilai pada baris ke 30 atau 33 dikurang 3, dan dikarenakan uji dua arah dengan signifikan 5% maka diambil pada kolom 0,05 sehingga didapat nilai t_{tabel} 1.69726.

Variabel Buduya Organisasi nilai t_{tabel} 3.320 > t_{tabel} 169726 artinya Budaya Organisasi berpengaruh positip signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

Perhitungan Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial (terpisah) setiap variabel bebas X_2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Pegawai). Untuk melihat hasilnya maka langkah pertama ialah mencari nilai t_{hitung} setalah nilai t_{hitung} diperoleh langkah berikutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai $t_{tabel.}$ Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dan berlaku sebaliknya.

Nilai t_{tabel} didasarkan pada jumlah n – k – 1 (sampel) data, dimana sampel (n) berjumlah 33 orang, k merupakan jumlah variabel bebas, terdiri atas 2 variabel (X_1 dan X_2) maka diambil nilai pada baris ke 30 atau 33 dikurang 3, dan dikarenakan uji dua arah dengan signifikan 5% maka diambil pada kolom 0,05 sehingga didapat nilai t_{tabel} 1.69726.

Variabel Disiplin Kerja (X_2) nilai t_{hitung} 3.108 > t_{tabel} 169726 artinya Displin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) dapat mempengaruhi Y (Kinerja Pegawai) secara bersama-sama (simultan).

Tabel.4. Uji simultan (Linearitas)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.952	2	102.476	39.9	.000[a]
	Residual	77.048	30	2.568		
	Total	282	32			

Sumber: data olahan

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas (tabel ANOVA) distribusi F pada df = 33 sebesar 3,28, ini berarti bahwa nilai F hitung > nilai F tabel (39,901 > 3,28), dan nilai signifikan 0,000 < 0,06 maka dapat disimpulkan variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

Uji Determinasi R^2

Koefisien Determinasi digunakan untuk mencari persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.853[a]	0.727	0.709	1.603

Sumber: data olahan

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,709 secara statistic menunjukkan nilai pengaruh secara presentase atau relatif variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). nilai 0,709 berarti 70,9% kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Selebihnya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (diluar batasan penelitian).

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Buduya Organisasi nilai t_{tabel} 3.320 > t_{tabel} 169726 artinya Budaya Organisasi berpengaruh positip signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) nilai thitung 3.108 > ttabel 169726 artinya Displin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Kantor Camat Maro Sebo Ilir, F_{hitung} > nilai F_{tabel} (39,901 > 3,28), dan nilai signifikan 0,000 < 0,06 maka dapat disimpulkan variabel X_1 (Budaya Organisasi)

dan X_2 (Disiplin Kerja) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir.

Uji Determinasi R^2 sebesar 0,709 secara statistic menunjukkan nilai pengaruh secara presentase atau relatif variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). nilai 0,709 berarti 70,9% kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Selebihnya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (diluar batasan penelitian).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta

Adama, Muchtar, 2014, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. *Skripsi*, UNDIP Semarang

Flippo B, Edwin.2001. *Manajemen Personalia. Alih Bahasa. M. Masud*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi aksara

Drs.H.Samsudin, Sadili,M.M, M.Pd. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.CV. Pustaka Setia.

Mangkunegara, A.A. Anuar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remajarosdakarya.

Terry, George R dan Rue. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Terjemahan oleh GA Ticoalu. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. *Jakarta.* PT. Bumi Aksara.

Prof. Dr. Badeni, M.A. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* .Bandung. CV. Alfabeta.