



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT WAWO KABUPATEN BIMA

Muh. Subhan¹⁾ *, Muhammad Yusuf²⁾

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima. Jalan Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat, 84117, Indonesia.

*E-mail: ¹subhan23.stiebima@gmail.com, ²yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima secara parsial dan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel 30 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala *likert*. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, korelasi berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 3,336 dan Sig 0,002. Sedangkan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai uji t 2,076 dan Sig 0,048. Selanjutnya disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan dengan nilai uji F sebesar 6,522 dan Sig 0,005.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and organizational culture on employee job satisfaction at the Sub-district Office of Wawo, Bima, both partially and simultaneously. This type of research is associative, with a sample of 30 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The research instrument uses a questionnaire with a likert scale measurement. Data collection techniques by observation, questionnaire, interview, and literature study. Data analysis methods used are validity test, reliability test, multiple regression, multiple correlation, classic assumption test, t test (partial) and F test (simultaneous). The results of this study conclude that work discipline has a significant effect on job satisfaction as evidenced by the t test value of 3.336 and Sig 0.002. While organizational culture has a significant influence on job satisfaction with a t test value of 2.076 and Sig of 0.048. Furthermore, work discipline and organizational culture have a significant effect on job satisfaction simultaneously with an F test value of 6.522 and Sig 0.005.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Job Satisfaction*

Article History: Received 01 May 2020 Accepted 15 May 2020 Published 02 June 2020

PENDAHULUAN

Berhasilnya sebuah organisasi menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu pegawai merupakan aset tak ternilai bagi sebuah organisasi. Tanpa peran pegawai yang berkualitas sebuah organisasi tak akan berjalan dengan lancar dikarenakan kurangnya pegawai yang mempunyai sumber daya yang berkualitas.

Pada setiap organisasi pegawai yang bekerja harus mempunyai kepuasan dalam menjalankan tugas yang diberikan tercapai bagi pegawai agar *output* pekerjaan mendapatkan hasil yang berkualitas dan kuantitas. Disiplin dalam bekerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang dijalankan. Disiplin kerja selalu diharapkan dalam diri seorang pegawai agar tujuan organisasi berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan organisasi untuk mencapai tujuan dengan baik.

Sedangkan budaya organisasi yakni suatu wujud yang dimiliki dan diterima oleh suatu organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik organisasi akan mudah mengatasi masalah yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang atau peran dalam organisasi baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan dan keadaan yang tidak menyenangkan. Berdasarkan hasil survei masalah yang ditemukan pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima, diantaranya para pegawai masih banyak yang melanggar tata tertib seperti datang bekerja tidak tepat waktu, kurang efektifnya komunikasi antar sesama pegawai terhadap apa yang harus mereka kerjakan, pegawai

masih menyelesaikan pekerjaan sendiri-sendiri, tidak ada inisiatif untuk bekerja sama, banyak pegawai yang tidak semangat dalam bekerja, dan pekerjaan yang dihasilkan masih jauh dari harapan pimpinan baik secara kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian untuk membahas lebih jauh tentang pengaruh yang ditimbulkan sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima”.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2014), disiplin adalah dorongan oleh adanya kesadaran untuk mengikuti peraturan tata tertib yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja menurut Rivai (2015) adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan agar pegawai patuh dan taat terhadap peraturan yang ada untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan mentaati peraturan yang ada pada organisasi. Pendapat Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa, disiplin adalah sikap senantiasa kelompok yang mematuhi segala peraturan yang ada. Indikator dari disiplin kerja menurut Abdurahmat (2014:104) adalah :

1. penggunaan waktu secara efektif;
2. taat pada peraturan;
3. bertanggung jawab pada pekerjaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Siagian (2014), kehidupan organisasi yang mengikat semua anggota organisasi dalam kesepakatan bersama. Rivai (2015:431) mengungkapkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang

dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Indikator dari budaya organisasi menurut Robbins (2012) adalah inisiatif individu, toleransi, pengarahan, pola komunikasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan integrasi.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2013), mendefinisikan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, bagi para pegawai tampak dalam sikap positif pegawai untuk menghadapi sesuatu di lingkungan kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016), yakni: kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja.

METODE

Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif, instrumen penelitian yang digunakan, yaitu kuisisioner. Populasi yang digunakan, yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima sebanyak 70 orang, yang terdiri dari PNS sebanyak 30 orang, honorer sebanyak 16 orang, tenaga kontrak sebanyak 22 orang, dan sukarela sebanyak 2 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima dan waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan, yaitu dari Desember 2019 sampai Januari 2020. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data diperoleh dari hasil tabulasi

data jawaban responden pada kuisisioner yang disebarkan. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, uji t, dan uji F yang kesemuanya dianalisis menggunakan bantuan *SPSS for Windows* demi ketelitian hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

| Variabel | Pernyataan | Koefisien Korelasi | Standar |
|----------------|------------|--------------------|---------|
| Disiplin Kerja | Item 1 | 0,652 | 0,300 |
| | Item 2 | 0,638 | 0,300 |
| | Item 3 | 0,788 | 0,300 |
| | Item 4 | 0,617 | 0,300 |
| | Item 5 | 0,615 | 0,300 |
| | Item 6 | 0,488 | 0,300 |
| | Item 7 | 0,728 | 0,300 |
| | Item 8 | 0,683 | 0,300 |

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel X1, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

| Variabel | Pernyataan | Koefisien Korelasi | Standar |
|-------------------|------------|--------------------|---------|
| Budaya Organisasi | Item 1 | 0,774 | 0,300 |
| | Item 2 | 0,848 | 0,300 |
| | Item 3 | 0,921 | 0,300 |
| | Item 4 | 0,560 | 0,300 |
| | Item 5 | 0,765 | 0,300 |
| | Item 6 | 0,519 | 0,300 |
| | Item 7 | 0,886 | 0,300 |
| | Item 8 | 0,741 | 0,300 |

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel X2, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

| Variabel | Pernyataan | Koefisien Korelasi | Standar |
|----------------|------------|--------------------|---------|
| Kepuasan Kerja | Item 1 | 0,683 | 0,300 |
| | Item 2 | 0,593 | 0,300 |
| | Item 3 | 0,534 | 0,300 |
| | Item 4 | 0,592 | 0,300 |
| | Item 5 | 0,767 | 0,300 |
| | Item 6 | 0,664 | 0,300 |
| | Item 7 | 0,770 | 0,300 |
| | Item 8 | 0,789 | 0,300 |

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas dengan program SPSS terhadap item pernyataan pada variabel Y, semuanya dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Standar | Ket |
|-------------------|------------------|---------|----------|
| Disiplin Kerja | 0,805 | 0,6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,889 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,830 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: data diolah (2020)

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan, yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian kenormalan terhadap residual regresi dua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Sesuai syarat dan ketentuan, dimana: Jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

| | | Unstandardized Predicted Value |
|---------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 30 |
| Normal | Mean | 32,4666667 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 1,48172912 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,131 |
| | Positive | ,131 |
| | Negative | -,071 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,717 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,683 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,717 dan nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,717 > 0,05$) artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Disiplin Kerja | ,953 | 1,050 |
| Budaya Organisasi | ,953 | 1,050 |

Sumber: data diolah (2020)

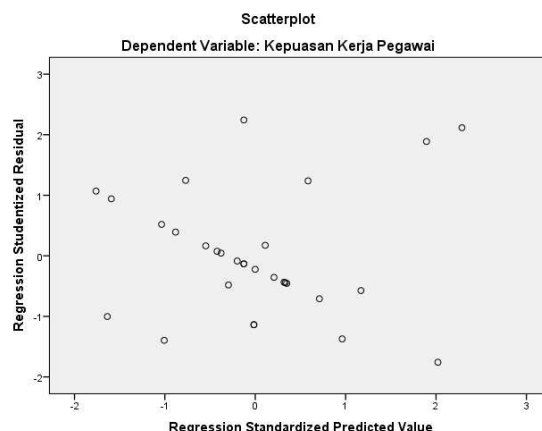
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar:

Tolerance ; 0,953 > 0,10

VIF ; 1,050 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1 | 2,113 |

Sumber: data diolah (2020)

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,113. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,65 < 2,113 < 2,35$$

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Nilai Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|-------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 9,301 | 6,431 |
| Disiplin Kerja | ,537 | ,161 |
| Budaya Organisasi | ,186 | ,090 |

Sumber: data diolah (2020)

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 9,301 + 0,537X1 + 0,186X2$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai variabel kepuasan kerja;

a = Konstanta atau bila harga X1 dan X2 = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 9,301;

b1 = koefisien regresi disiplin kerja, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,537;

b2 = koefisien regresi budaya organisasi, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,186;

X1 = Variabel disiplin kerja;

X2 = Variabel budaya organisasi.

Korelasi Berganda

Tabel 9. Nilai Korelasi Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,571 ^a | ,326 | ,276 | 2,20938 | 2,113 |

Sumber: data diolah (2020)

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai untuk korelasi berganda (R) sebesar 0,571. Jadi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,571 berada pada interval 0,40-0,599 dengan tingkat pengaruh sedang.

Uji t (parsial)

Tabel 10. Nilai Uji t (parsial)

| Model | t | Sig. |
|-------------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1,446 | ,160 |
| Disiplin Kerja | 3,336 | ,002 |
| Budaya Organisasi | 2,076 | ,048 |

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil SPSS diatas maka nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja X1) sebesar 3,336 lebih besar dari t tabel 1,701 ($3,336 > 1,701$) dan nilai Sig < 0,05 ($0,002 < 0,05$) artinya signifikan maka **H_a diterima dan H₀ ditolak** atau dengan kata lain hipotesis alternatif yang berbunyi

terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima dapat diterima.

Jadi nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 2,076 lebih besar dari t tabel 1,701 ($2,076 > 1,701$) dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,048 < 0,05$) artinya signifikan maka **H_a diterima dan H_0 ditolak** atau dengan kata lain hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat hadap pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima yang diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Nilai Uji F (Simultan)

| | Model | F | Sig. |
|---|------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 6,522 | ,005 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Sumber: data diolah (2020)

Jadi diperoleh nilai uji F hitung (F_h) sebesar 6,522 dan Sig 0,005. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan F tabel (F_t), dengan dk pembilang = $k = 2$ dan dk penyebut = $(n-k-1) = 30 - 2 - 1 = 27$ dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%. Maka $F_t = 3,35$.

Dari hasil SPSS diatas ternyata $F_h > F_t$ atau $6,522 > 3,35$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini menjawab dan membuktikan hipotesis alternatif (H_a) pada hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima secara simultan atau dengan kata lain **H_a diterima dan H_0 ditolak**.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis regresi menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima, yang dibuktikan oleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,336 > 1,701$) dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Untuk budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima, yang dibuktikan oleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,076 > 1,701$) dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,048 < 0,05$). Kemudian disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima, yang dibuktikan oleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($6,522 > 3,35$) dan Sig $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$).

Saran

Disarankan pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima untuk terus meningkatkan disiplin kerja dan budaya organisasi karena berdasarkan hasil penelitian memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan cara memperbaiki absensi dan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, taat terhadap peraturan yang berlaku, bekerja sama dan menjalin kebersamaan dengan pegawai lainnya, ikut membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian bagi peneliti lain yang akan mengambil penelitian tentang variabel yang sama diharapkan dapat lebih menyempurnakan penelitian ini sehingga menjadi acuan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurahmat. 2014. *Efektivitas Organisasi*. Edisi Revisi, Jakarta : Airlangga

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2014, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media Group.
- Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisi ke-7, Depok : PT Rajagrafindo.
- Tanjung, Hasrudy. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara*. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3 (1) : 111-122.