

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL) KABUPATEN MAJENE

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL AND
POLITICAL UNITARY BODY MAJENE DISTRICT*



SY. BADRIA ALJUFRIE

C0118301

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE

2023

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL) KABUPATEN MAJENE**



SY. BADRIA ALJUFRIE

CO118301

Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah disetujui oleh

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Nadir, S.E., M.Pd
NIDN. 0026066103

Pembimbing II

Dr. H. Nursyam Anwar, S.E., M.Si
NIDN. 0921077302

Menyetujui,

Koordinator Program Studi



Erwin S.E., M.M
NIDN. 0003098909

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
(KESBANGPOL) KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SY. BADRIA ALJUFRIE

C0118301

Telah diuji dan diterima Panitia ujian
pada tanggal 14 juli 2023 dan dinyatakan Lulus

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Muhammad Nadir, S.E., M.Pd	Ketua	
Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si	sekretaris	2)..... 
Arifhan Ady DJ, S.E. M.M	Anggota	3)..... 
Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Anggota	4)..... 
Nur Qamariah S S.Pd., M.Pd	Anggota	5)..... 

Telah disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Nadir, S.E., M.Pd
NIDN. 0026066103

Pembimbing II

Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si
NIDN. 0921077302

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 196703251994032001

ABSTRAK

SY. BADRIA ALJUFRIE, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene, dibimbing oleh Muhammad Nadir dan Nursyam Anwar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa & Politik Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 43 sampel. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, (3) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau secara Bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Bintoro dan Daryanto (2017) beliau mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang/sekelompok dalam menyelesaikan tugas yang diamanatkan kepadanya dalam kurun waktu tertentu secara kuantitas dan kualitas. Dengan demikian pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal jika tingkat dan hasil yang dicapainya tinggi dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peran sebagai subyek pelaksanaan kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, badan, ataupun sejenisnya. Sejalan dengan pemahaman di atas maka keberhasilan organisasi lebih ditentukan oleh kesadaran pegawai untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etika, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama dimana sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi (Malayu S P Hasibuan 2019).

Oleh sebab itu Pegawai yang memiliki kinerja yang baik yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di suatu organisasi sangat diperlukan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan,

dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik, jika budaya organisasi kuat maka kinerja pegawai akan baik.

Budaya organisasi berperan penting dalam aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan dari waktu ke waktu karena hal ini dibentuk dari nilai-nilai seperti harapan, pengalaman, dan filosofi dari dalam organisasi itu sendiri. Dalam implementasinya, budaya organisasi bisa tertulis dalam bentuk aturan, atau tidak tertulis yang bisa dipelajari dengan cara mengamati bagaimana anggota organisasi lain melakukan aktivitas kesehariannya. Budaya organisasi khususnya arti “Budaya” tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi bisa juga ciri khas organisasi.

Budaya organisasi dan kinerja pegawai keduanya sangat berpengaruh terhadap organisasi, namun semua organisasi ataupun instansi pemerintah harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan. Tetapi organisasi harus lebih memperhatikan keadaan pegawainya serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan organisasi yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksana. Pemerintah hanya akan melihat hasil dari peraturan yang dibuatnya akan tetapi tidak melihat proses yang terjadi pada organisasi tersebut. Untuk itu, organisasi dianjurkan memiliki cara tersendiri dalam mencapai tujuan yang ditentukan pemerintah dengan lebih meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai yang ada pada organisasi sehingga tercipta satu kesatuan dan memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai tujuan organisasi yang

efektif dan efisien sesuai dengan pokok-pokok kepegawaian yang diatur oleh pemerintah.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, pentingnya pihak organisasi memperhatikan budaya organisasi yaitu disiplin kerja karena dimana Disiplin kerjalah yang akan menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang di kemukakan oleh Veithzal Riva'i dalam Indah Puji (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Pentingnya penerapan budaya organisasi yakni disiplin kerja oleh pihak organisasi secara efektif adalah sebagai patokan dalam memberikan arah bagaimana perilaku dari anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selain itu juga bermanfaat bagi pegawai dalam mengembangkan kemampuan dan karir dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi budaya organisasi yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena budaya organisasi akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Penerapan budaya organisasi yakni adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sehingga dapat bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi

atau untuk mencapai tujuan. 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.

Hubungan antara kinerja dan disiplin terdapat hubungan positif yang sangat signifikan, Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan memicu disiplin kerja dan mencapai tujuan organisasi. Inti dari diskusi disiplin ilmu tentang manajemen sumber daya manusia adalah bahwa tidak ada yang sempurna.

Penerapan disiplin yang di berikan organisasi ataupun instansi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang Tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama mengkaji Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian serta metode analisis data, metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian terdahulu adalah metode analisis Asosiatif dan kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif jenis *Explanatory*.

Kedisiplinan dalam suatu organisasi telah dipandang sebagai variable penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku Latainer dalam Sutrisno (2017).

Dampak positif setelah pegawai menerapkan budaya organisasi yakni kedisiplinan, akan memudahkan segala aktivitasnya dengan baik. Dalam bekerja pun pegawai akan lebih fokus, dengan begitu, akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pegawai akan mengabdikan dengan sepenuh hati karena organisasi sudah menerapkan disiplin sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya karena disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bupati di bidang kesatuan bangsa dan politik serta mempunyai fungsi sebagai perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dinas, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya guna mewujudkan visi dan misi organisasinya, maka Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Maka dari itu diharapkan masalah ketenagakerjaan dapat tertangani dengan baik dan optimal.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *Research Gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Abdul Muthalib (2020) menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Mochammad Ery Putro Haryadi, (2017) hasil penelitian dan pembahasan hasil uji pada variable Budaya Organisasi (X_1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai(Y).

Situasi dan kondisi mengenai kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene sampai saat ini masih belum berjalan secara maksimal, diantaranya adalah kualitas dalam pelayanan yang diberikan belum memenuhi kriteria seperti ketepatan waktu, sebab seringkali pelaksanaan tugas pemberian pelayanan masih membutuhkan prosedur atau proses yang tidak sebentar disebabkan karena kurangnya kesadaran terhadap tanggung jawab dan masih kurangnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi.

Hasil observasi awal penulis menemukan fakta bahwa terdapat beberapa pegawai disiplin kerjanya kurang baik, seperti disiplin waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor bahkan salah satu pengakuan dari pegawai masih ada pegawai yang tidak Kembali ke kantor pada saat jam ke dua. Penerapan disiplin kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene menerapkan jadwal masuk kantor mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB di hari senin sampai dengan jum'at.

Hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan secara efektif atau berjalan dengan baik dengan kata lain produktivitas kerjanya masih kurang sehingga akan berpengaruh dalam proses pelayanan publik. Sehingga kualitas atau kuantitas kinerja pegawai masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik atau dengan kata lain komitmen kerja dan ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan belum berjalan secara efektif dan efisien. Maka dari itu, diperlukan nilai-nilai budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan akan berjalan dengan baik, memenuhi kriteria sebagai pegawai negeri yang berfungsi sebagai abdi negara, dan menjadi pekerja yang disiplin dalam suatu instansi.

Kinerja pegawai yang baik akan menumbuhkan citra yang baik pula bagi instansi dan masyarakat. Penelitian ini penting dilakukan untuk dijadikan perbandingan dengan penelitian lain agar dapat lebih mengetahui tentang pentingnya menerapkan budaya organisasi dan disiplin kerja dan sekaligus dapat dijadikan pedoman sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan inovatif pada Badan Kesatuan Bangsa & Politik Kabupaten Majene. Hal yang menarik pada penelitian ini karena akan menjelaskan secara menyeluruh dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa & Politik Kabupaten Majene dengan menggunakan teori-teori dan konsep-konsep yang terkait dengan Ilmu Administrasi Negara.

Demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan pokok-pokok kepegawaian yang seharusnya menjadi acuan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur pemerintah yang taat pada hukum. Dalam hal tersebut dilihat bahwa budaya organisasi yakni kedisiplinan,

belum sepenuhnya diterapkan dan di tanamkan dalam diri pegawai sehingga masih ada pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini tertulis dalam satu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene.
2. Dapat mengetahui pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene.

3. Dapat mengetahui Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi peneliti bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam permasalahan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai bekal dan pengalaman yang penulis peroleh selama duduk di bangku kuliah ataupun selama penelitian berlangsung.

2. Manfaat Praktis

Penulis juga berharap penelitian ini bisa menjadi referensi ataupun informasi dan bahan pertimbangan untuk peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai aspek yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Dengan penelitian ini, ada gambaran bagi organisasi dan pihak manajemen dalam bidang budaya organisasi dan disiplin kerja di lingkungan unit kerja masing-masing.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Irham 2017). Saat para pemimpin ini menjadi arsitek budaya ini, maka budaya yang sebelumnya sudah dibangun juga akan melahirkan gaya kepemimpinan yang baru. Sehingga, seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi budaya kerja yang nantinya akan membantu setiap anggota dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama.

Budaya organisasi, rasa kepuasan pada pekerjaan, dan juga kepemimpinan memiliki akan saling berkaitan. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada definisi budaya organisasi sebelumnya, pemimpin kemudian memegang peran penting dalam membentuk budaya kerja organisasi. Karenanya fungsi budaya organisasi secara umum kemudian dibagi lagi menjadi beberapa hal, di antaranya meningkatkan loyalitas pegawai pada suatu organisasi, Ia juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengorganisir anggota, Sebagai alat untuk memperkuat nilai-nilai organisasi, sebagai mekanisme yang mengontrol perilaku di lingkungan kerja sehingga dapat mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Effendy 2015). Sedangkan Bernadian, dalam Sedarmayanti (2016) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selang waktu tertentu pula. Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

2.1.1.1 Teori Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi merupakan sebuah teori komunikasi yang mencakup semua simbol komunikasi, yakni tindakan rutinitas, dan percakapan serta makna yang dilekatkan orang terhadap simbol tersebut. Dalam organisasi, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi organisasi untuk mencapai tujuan dan kekuasaannya. Adapun beberapa asumsi dasar mengenai teori budaya organisasi, antara lain:

1. Asumsi terhadap nilai organisasi

Anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan persamaan yang sama mengenai realitas organisasi, sehingga pemahaman mereka mengenai nilai-nilai organisasi lebih baik. Asumsi teori budaya organisasi

ini mengacu pada nilai organisasi, yang merupakan standar dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya.

2. Asumsi terhadap symbol budaya organisasi

Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Saat orang bisa memahami simbol tersebut, maka seseorang bisa bertindak berdasarkan budaya organisasinya.

3. Asumsi terhadap budaya yang bervariasi

Setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang bervariasi dan interpretasi tindakannya juga beragam. Karena setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, setiap individu dalam organisasi tersebut juga menafsirkan budaya organisasinya secara berbeda. Tapi, perbedaan budaya dalam organisasi justru seringkali menjadi kekuatan dari organisasi tersebut.

2.1.1.2 Jenis Jenis Budaya Organisasi

Praktek, prinsip, kebijakan, dan nilai-nilai dalam sebuah organisasi adalah faktor-faktor yang akan membentuk budaya dalam organisasi itu. Budaya organisasi menentukan cara pegawai berperilaku diantara mereka sendiri maupun orang-orang di luar organisasi. Berikut ini sembilan jenis budaya organisasi:

1. Budaya Normative

Dalam budaya seperti itu, norma dan prosedur organisasi sudah ditentukan sebelumnya dan aturan dan peraturan ditetapkan sesuai dengan pedoman yang ada. Pegawai berperilaku dengan cara yang ideal dan secara ketat

mematuhi kebijakan organisasi. Tidak ada pegawai yang berani melanggar peraturan dan berpegang teguh pada kebijakan yang telah ditetapkan.

2. Budaya Pragmatis

Dalam budaya pragmatis, lebih banyak penekanan diberikan pada klien dan pihak eksternal. Kepuasan pelanggan adalah motif utama pegawai dalam budaya pragmatis. Organisasi semacam itu memperlakukan klien mereka sebagai Dewa dan tidak mengikuti aturan yang ditetapkan.

3. Budaya Akademi

Organisasi yang mengikuti budaya akademi mempekerjakan orang-orang yang terampil. Peran dan tanggung jawab didelegasikan sesuai dengan latar belakang, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja pegawai. Organisasi yang mengikuti budaya akademi sangat khusus dalam melatih pegawai yang ada. Mereka memastikan bahwa berbagai program pelatihan dilakukan di tempat kerja untuk mengasah keterampilan pegawai. Manajemen melakukan upaya tulus untuk meningkatkan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Karyawan dalam budaya akademi tetap pada organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama dan juga tumbuh di dalamnya. Institusi pendidikan, universitas, rumah sakit mempraktikkan budaya semacam itu.

4. Budaya tim bisbol

Budaya tim bisbol menganggap pegawai sebagai milik organisasi yang paling berharga. Pegawai adalah aset sebenarnya dari organisasi yang memiliki peran besar dalam keberhasilan fungsinya. Dalam budaya seperti

itu, individu selalu memiliki keunggulan dan mereka tidak terlalu peduli dengan organisasi mereka. Agen periklanan, organisasi manajemen acara, lembaga keuangan mengikuti budaya semacam itu.

5. Budaya Klub

Organisasi mengikuti budaya klub sangat khusus tentang pegawai yang mereka rekrut. Individu dipekerjakan sesuai spesialisasi, kualifikasi pendidikan, dan minat mereka. Masing-masing melakukan apa yang terbaik untuknya. Pegawai berpotensi besar dipromosikan dengan tepat dan penilaian adalah fitur reguler dari budaya semacam itu.

6. Budaya Benteng

Ada organisasi tertentu di mana pegawai tidak begitu yakin tentang karier dan umur panjang mereka. Organisasi semacam itu mengikuti budaya benteng. Pegawai diberhentikan jika organisasi tidak berkinerja baik. Individu paling menderita ketika organisasi mengalami kerugian. Industri pialang saham mengikuti budaya semacam itu.

7. Budaya Pria Tangguh

Dalam budaya pria tangguh, umpan balik sangat penting. Kinerja pegawai ditinjau dari waktu ke waktu dan pekerjaan mereka dimonitor secara menyeluruh. Manajer tim ditunjuk untuk membahas pertanyaan dengan anggota tim dan membimbing mereka kapan pun diperlukan. Pegawai selalu diawasi dalam budaya seperti itu. Didalam budaya pria Tangguh, setiap anggota akan selalu dipantau oleh pimpinan organisasi. Nantinya, pimpinan itu akan selalu membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan.

8. Budaya Mempertaruhkan Perusahaan

Organisasi yang mengikuti budaya ini cenderung mengambil keputusan yang melibatkan sejumlah besar risiko dan konsekuensinya juga tidak terduga. Prinsip-prinsip dan kebijakan organisasi semacam itu dirumuskan untuk menangani masalah-masalah sensitif dan perlu waktu untuk mendapatkan hasilnya. Seperti mempertaruhkan organisasinya sendiri.

9. Budaya Proses

Seperti namanya, pegawai dalam budaya seperti itu mematuhi proses dan prosedur organisasi. Masukan dan ulasan kinerja tidak terlalu penting di organisasi semacam itu. Pegawai mematuhi aturan dan peraturan dan bekerja sesuai dengan ideologi tempat kerja. Semua organisasi pemerintah mengikuti budaya semacam itu.

2.1.1.3 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Budaya mewakili keyakinan, ideologi, kebijakan, praktik organisasi. Ini memberi pegawai arah dan juga mengontrol cara mereka berperilaku satu sama lain. Budaya Organisasi membawa semua pegawai pada platform yang sama dan menyatukan mereka di tempat kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi:

1. Faktor pertama dan terpenting yang mempengaruhi budaya adalah individu yang bekerja dengan organisasi. Pegawai dengan cara mereka sendiri berkontribusi pada budaya tempat kerja. Sikap, mentalitas, minat, persepsi bahkan proses berpikir pegawai mempengaruhi budaya organisasi. Contoh Organisasi yang mempekerjakan individu dari latar belakang tentara atau

pertahanan cenderung mengikuti budaya yang ketat di mana semua pegawai mematuhi pedoman dan kebijakan yang ditetapkan. Pegawai hampir tidak terlambat untuk bekerja. Ini adalah pola pikir pegawai yang membentuk budaya tempat. Organisasi dengan mayoritas anak muda mendorong persaingan yang sehat di tempat kerja dan pegawai selalu siap untuk tampil lebih baik daripada rekan kerja.

2. Jenis kelamin pegawai juga mempengaruhi budaya organisasi. Organisasi di mana pegawai laki-laki mendominasi rekan-rekan perempuan mengikuti budaya di mana terlambat duduk adalah fitur normal. pegawai pria lebih agresif daripada pegawai wanita yang justru akan peduli dan berhati lembut.
3. Sifat bisnis juga mempengaruhi budaya organisasi. Industri pialang saham, jasa keuangan, industri perbankan semuanya bergantung pada faktor eksternal seperti permintaan dan penawaran, kapitalisasi pasar, pendapatan per saham dan sebagainya. Ketika pasar ambruk, industri ini tidak punya pilihan selain memberhentikan karyawan dan akhirnya mempengaruhi budaya tempat itu. Fluktuasi pasar menyebabkan kerusuhan, ketegangan dan sangat menurunkan motivasi individu. Manajemen juga merasa tidak berdaya ketika keadaan tidak dapat dikendalikan oleh siapa pun. Individu tidak yakin tentang karir mereka serta pertumbuhan dalam organisasi tersebut.
4. Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh tujuan dan sasarannya . Strategi dan prosedur yang dirancang untuk mencapai target organisasi juga berkontribusi pada budayanya.Individu yang bekerja dengan organisasi

pemerintah mematuhi pedoman yang ditetapkan tetapi tidak mengikuti prosedur umpan balik sehingga membentuk budayanya. Industri yang bergerak cepat seperti periklanan, perusahaan manajemen acara mengharapkan karyawan untuk menjadi penuh perhatian, agresif, dan sangat aktif.

5. Klien dan pihak eksternal sampai batas tertentu juga mempengaruhi budaya kerja tempat tersebut. Organisasi yang melayani Klien Inggris dan AS tidak memiliki pilihan lain selain bekerja secara bergiliran untuk menyesuaikan waktu mereka, sehingga membentuk budaya.
6. Manajemen dan gaya penanganan pegawai juga mempengaruhi budaya tempat kerja. Ada organisasi tertentu di mana manajemen mengizinkan pegawai untuk mengambil keputusan mereka sendiri dan membiarkan mereka berpartisipasi dalam pembuatan strategi. Dalam budaya seperti itu, pegawai terikat pada manajemen mereka dan menantikan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Manajemen harus menghormati pegawai untuk menghindari budaya di mana pegawai hanya bekerja untuk uang dan tidak ada yang lain. Mereka memperlakukan organisasi hanya sebagai sumber penghasilan uang dan mencari perubahan dalam waktu singkat.

2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil. Sudarmanto (2014) mengatakan, penelitian menunjukkan beberapa

karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi yaitu:

1. Inovasi, yaitu tingkat dimana pegawai dituntut untuk inovatif.
2. keberanian mengambil resiko, yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap berani mengambil resiko.
3. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana pegawai menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal-hal detail.
4. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
5. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
6. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan pegawai dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
7. Keagresifan yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif, dan kompetitif ketimbang santai.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai 2019). Sedangkan menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Dengan demikian Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan organisasi.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas diberikan kepadanya. Kedisiplinan pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan

organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara personal maupun secara kelompok.

Fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan disiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk budaya kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi karena jalan atau tidaknya suatu usaha juga ditentukan oleh kualitas dari pegawai. Maka dari itu seorang pemimpin harus jeli memanajemen pegawai yang ada di organisasi.

Pimpinan harus mengimplementasikan fungsi manajemen sumber daya manusia seoptimal mungkin agar organisasi dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan modal penting dalam suatu perjalanan organisasi karena manajemen sumber daya manusia mengakomodir manusia yang terlibat didalam suatu organisasi. Hasibuan (2019), “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

2.1.2.1 Arti penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin

berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh,juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi Tindakan tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh,juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

1. Terlalu banyak ngobrol dalam bekerja
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, dan tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Kelihatan sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan sangat sedikit.
7. Pimpinan organisasi tidak menegakkan ketegasan sehingga akan berdampak pada kedisiplinan pegawai

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi Mangkunegara (2015) yakni, terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Semua pegawai harus menjalankan disiplin preventif dan menegakkan disiplin akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang efektif.
2. Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam sebuah organisasi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Pegawai yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam organisasi dapat

meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Hasibuan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan. Para pemimpin harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan pegawaipun akan meningkat.
3. Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai. Dengan adanya balas jasa yang cukup hal itu akan memberikan kepuasan bagi pegawai, sehingga apabila kepuasan pegawai tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam organisasi.
4. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada pegawai, apabila ada pegawainya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para pegawai dalam organisasi.
6. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan Tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu organisasi. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara pegawai dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama pegawai. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi dan kedisiplinan pegawai baik jika tercipta hubungan kemanusiaan dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Menurut Edy Soetrisno (2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada kewajiban dan Peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan pada standar aturan perilaku dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi, Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditentukan organisasi atau.
3. Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan organisasi berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seseorang pegawai.

2.1.3 Pengertian Kinerja pegawai

Ada berbagai pendapat tentang kinerja, seperti dikemukakan Muis dkk (2018), kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi.

Temuan dari beberapa literatur selain istilah *job performance*, ada pula istilah yang mempunyai arti yang sama, seperti *performance*, penampilan kerja, kinerja, pencapaian kerja, prestasi kerja. Karena adanya beberapa istilah yang digunakan, maka definisi kinerja pun beragam, tetapi secara garis besarnya pengertian kinerja dapat dilihat dari dua pendekatan, yaitu pendekatan proses, dan pendekatan hasil. Pendekatan proses beranggapan bahwa kinerja dapat dilihat dari dua pendekatan, yaitu pendekatan proses dan pendekatan hasil.

Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukum (*reward/punishment*), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Terlepas dari jenis sektor atau spesialisasinya, setiap organisasi biasanya cenderung untuk tertarik pada aspek-aspek pengukuran kinerja, Menurut pendapat

pendapat Wibowo (2017) dalam Rozari, mengemukakan penilaian kinerja pegawai untuk kepentingan yang lebih luas, sebagai berikut :

1. Evaluasi dan tujuan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan. Tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, masalah kepemimpinan dan hubungan antar pegawai dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, maka akan dicari tahu faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung kebijakan dari organisasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut

Prawirosento (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Pasalnya, setiap organisasi menginginkan ide-ide yang baik dan Inisiatif seseorang yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Dimensi yang menunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat tujuan organisasi. Menurut John Minner (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Kualiatas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi keberadaan indikator kinerja berperan penting karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus merumuskan indikator tersebut agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Menurut Kasmir (2016) kinerja Pegawai memiliki 6 indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas kinerja, maka tujuan akan lebih mudah dicapai.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. Kemandirian disini mencakup indikator diatas serta hal-hal lain seperti kejujuran, kepatuhan, inisiatif, orientasi pada target dan sebagainya.
6. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pada dasarnya, komitmen dapat dipastikan pegawai yang memiliki komitmen tinggi adalah orang yang bertanggung jawab dan mampu menjaga kualitas dalam bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik

Peneliti terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi penelitian selanjutnya. Peneliti terdahulu sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian guna untuk mengetahui Langkah penulis salah atau benar. Berikut penelitian terdahulu dalam tabel:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

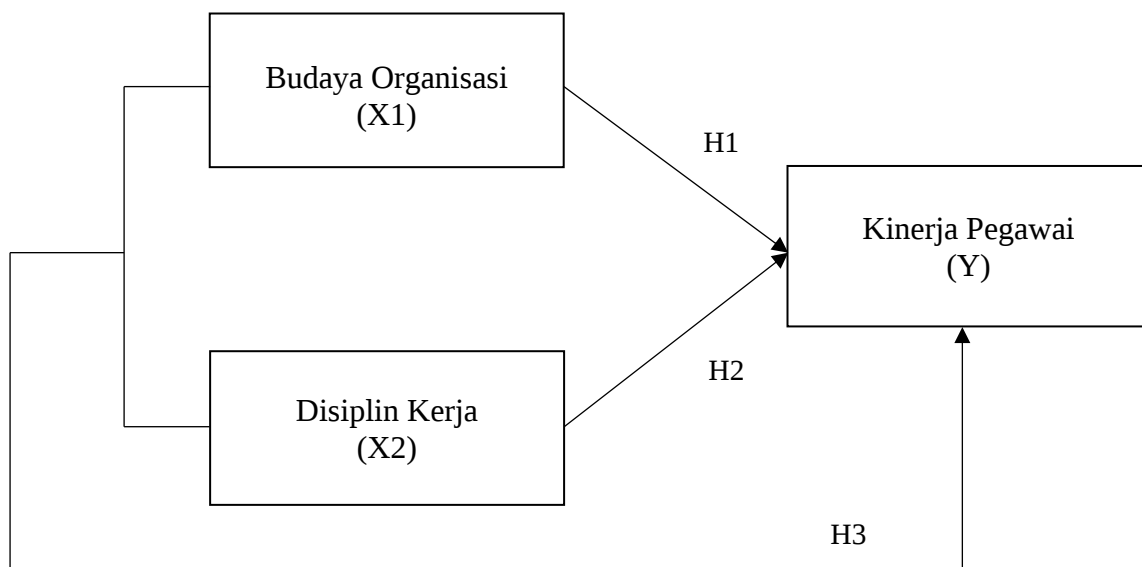
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian saat ini	Hasil Penelitian
1.	Abdul Muthalib (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Enrekang	Penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel penelitian.	Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan hasil uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kabupaten Enrekang.
2.	Andini Yunitasari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Tata Ruang Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang	Variabel X_2 dalam penelitian terdahulu menggunakan motivasi dan tata ruang kerja sedangkan penelitian saat ini variabel X_2 menggunakan Disiplin kerja	Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja kabupaten semarang.
3.	Khairil Anwar Syam (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah metode analisis statistik deskriptif. Sedangkan penelitian ini	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaannya meski pimpinan tidak sedang berada pada kantor karena pegawai sadar akan tugas dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian saat ini	Hasil Penelitian
			menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda.	tanggung jawabnya pada Kantor Kecamatan Sinjai Borong dengan persentase 83,4 %, sehingga termasuk dalam kategori “sangat baik”.
4.	Michael Fransciscus (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan pemukiman Provinsi Papua	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pendekatan kausalitas. Sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis Explanatory	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan pemukiman Provinsi Papua maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Salahuddin (2014)	Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, tenaga kerjs dan Transmigras Kabupaten Gowa	Penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel penelitian. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel penelitian.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.

Sumber: Olahan Data 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung penelitian diatas mengenai variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai maka dapat disusun sebuah acuan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 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. Untuk lebih jelas berikut kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendapat sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti Sugiyono (2016). Berikut beberapa hipotesis yang diambil oleh penulis berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh penulis sebelumnya:

(H1) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

(H2) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

(H3) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 12. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Dr. Edy Soetrisno, M S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori Dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fransciscus, Michael. 2020. "Michael Fransciscus (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Dan Pemukiman Provinsi Papua."
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 25. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Haryadi, Mochammad Ery Putro. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)."
- Hasibuan. 2015. *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama Bandung.
- Hasibuan, M S P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji, Hartatik. 2014. *Buku Pintar Membuat Standar Operasional Prosedur*. Yogyakarta: Flash Book.
- Irham, Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- John, Miner. 2017. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1(1): 9–25.

- Muthalib, Abdul. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan."
- Prawirosento. 2016. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*.
- Priyanto, Dwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Rusdy A. 2019. Palembang: Penerbit *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Salahuddin. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigras Kabupaten Gowa."
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan 5. Bandung: Reflika Aditama.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syam, Khairil Anwar. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai." Skripsi.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Surabaya: CV.R.A.De.Rozarie.
- Wiratna, Sujarweni. 2014. *1 Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Yunitasari, Andini. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Tata Ruang Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang." UNNES Repository.