

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda

Shafira Andini Aulia^{1*}, Jamiah², Achmad Jubaidi³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
18 August 2021
Received in revised form:
5 September 2021
Accepted:
1 Oktober 2021

Keyword:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Kata Kunci:

Organizational Culture, Work Discipline

ABSTRACT

This study aims to determine whether employees at the Samarinda City Industry Department Office are disciplined or not and to determine the implementation of organizational culture at the Samarinda City Industry Office. The data analysis used to determine the effect of organizational culture on employee work discipline at the Office of the Industrial Service of Samarinda City is the Coefficient of Determination Analysis using simple linear regression test and hypothesis testing using t test and F test. The population of this study was 76 people at the Samarinda City Industry Department Office which were divided into 43 people with civil servant status, 7 people with PTTB Honorary status and 26 people with PTTH Honorary status. Based on data analysis and hypothesis testing, it can be concluded that the Organizational Culture at the Samarinda City Industry Department Office is considered to be running well because the variables of Norms, Dominant Values, Rules, and Organizational Climate can increase employee motivation to work more productively, with the influence from organizational culture variables on employee work discipline by 11%, then, Work Discipline at the Samarinda City Industry Department Office is considered to have run as it should because there is a very strong relation between the Organizational Culture variable and the Work Discipline variable at the Samarinda City Industry Department Office. From the results of the t-test when compared with the value in the table of students' critical t-values, which turns out to be greater, means that the hypothesis of this study has been tested and proven true.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pegawai di kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda disiplin atau tidak dan untuk mengetahui pelaksanaan budaya organisasi di kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda adalah Analisis Koefisien Determinasi dengan menggunakan uji regresi linear sederhana serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Populasi penelitian ini adalah 76 orang pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda yang terbagi menjadi 43 orang berstatus ASN, 7 orang berstatus Honor PTTB dan 26 orang dengan status Honor PTTH. Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis yang dilakukan maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi yang ada pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai berjalan baik karena variabel Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi dapat meningkatkan dorongan kerja pegawai untuk bekerja lebih produktif, karena terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 11%, kemudian Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya karena terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda, kemudian dari hasil uji –t jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata ternyata lebih besar sehingga hipotesis penelitian ini telah teruji dan terbukti kebenarannya.

* Email: ShafiraAndiniAulia@gmail.com

Pendahuluan

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandala dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempegaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut bisa berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban untuk mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksana tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut berjalan lancar.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktiftas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal sebagai budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Budaya organisasi dalam perspektif administrasi publik sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

Didefinisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya yang ada pada organisasi akan mempengaruhi cara kerja anggotanya dan perilaku pekerja serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan demikian budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi harus di miliki oleh perusahaan atau instansi pemerintahan dan sebagainya. Hal ini penting karena budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakin, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010: 262). Berdasarkan hal tersebut maka, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi.

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia sangat penting di perhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pada anggotanya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, merupakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai pada peraturan. Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi diungkapkan oleh Abdurrahmat F. dan Edy Sutrisno.

Menurut Edy Sutrisno (2010:61) memaparkan bahwa disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan. Tujuan instansi akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik instansi maupun bagi pegawai itu sendiri.

Bagi instansi, akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat di atas, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Dinas Perindustrian Kota Samarinda, merupakan unsur pendukung yang mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu kelancaran tugas Walikota melaksanakan urusan pemerintahan konkuren bidang Perindustrian yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk menyelenggarakan kegiatan penerapan kebijakan, pembinaan, pengawasan, peningkatan, pelaksanaan pelayanan yang searah dengan kebijakan umum daerah dan

merujuk kepada kebijakan umum nasional serta kebijakan daerah provinsi. Observasi pengamatan awal selama satu minggu dari jam 8 pagi sampai dengan jam 4 sore pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda terbilang rendah, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda"**.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah mengolah data pendapatan dan pola konsumsi kemudian mengambil kesimpulan dari hasil analisis data-data tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, dengan tujuan mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif penelitian ini menurut Sugiyono (2012:29), adalah metode untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi, Sampling dan Sampel

Menurut Darmawan (2013:137) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda yang berjumlah 76 orang, yang terdiri dari ASN 43 orang, Honor PTTB 7 orang dan Honor PTTH sebanyak 26 orang.

Menurut Sugiyono, (2006 :116) menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah untuk memperoleh data yang akurat dan ada kaitannya dengan populasi yang menjadi sasaran penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142). Alasan penggunaan kuesioner yaitu :

1. Mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian.
2. Mendapatkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan catatan permanen.
3. Mendapatkan data dengan reliabilitas dan validitas.

Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

Dokumen

Dokumen adalah data-data yang disajikan oleh pihak kantor tempat penelitian terkait atau yang relevan dengan penelitian ini. Pengukuran sangat penting dalam menentukan tingkat validitas suatu data, karena dengan pengukuran inilah suatu kegiatan penelitian dapat menghubungkan konsep-konsep yang abstrak dengan realita.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r_s empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t. Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H_o diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian). Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows.

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan bagaimana hasil yang diberikan oleh responden terhadap variabel penelitian. Hasil ini ditentukan berdasarkan pada nilai rata-rata setiap variabel. Penilaian responden tertinggi dengan skor rata-rata 4 dan responden terendah dengan skor rata-rata 1. Penentuan interval dilakukan dengan skor maksimum dikurangi dengan skor minimum dibagi dengan jumlah pilihan jawaban yang disediakan. Dengan ini maka rentang nilai untuk setiap tingkatan adalah 0,8, berikut merupakan interval penilaian:

1. 1.0 – 1.75 : Sangat Tidak Setuju
2. 1.76 – 2.50 : Tidak Setuju
3. 2,51 – 3,25 : Setuju
4. 3,26 – 4,00 : Sangat Setuju

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Budaya Organisasi	76	2,33	4,00	3,13	0,337
Disiplin Kerja	76	2,86	4,14	3,51	0,272

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diatas, maka diperoleh hasil pengujian dari 76 data yang telah diperoleh. Dimana untuk setiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel independen dalam penelitian ini adalah, Budaya organisasi memiliki nilai mean 3,13 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada tingkat setuju. Untuk standar deviasi memiliki nilai 0,337 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai mean, maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data untuk variabel budaya organisasi berdistribusi normal.
- 2) Variabel independen dalam penelitian ini adalah, disiplin kerja memiliki nilai mean 3,51 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada tingkat sangat setuju. Untuk standar deviasi memiliki nilai 0,272, dimana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai mean, maka dapat disimpulkan data untuk variabel budaya organisasi berdistribusi normal.

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 76 responden dan peneliti mengajukan 16 pertanyaan. Pengujian data responden ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Uji validitas dilakukan dengan perintah korelasi bivariate antara masing-masing skor pertanyaan dengan total skor secara keseluruhan pada setiap pertanyaan. Dalam uji validitas ini suatu data dapat dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Begitu pun sebaliknya, suatu data dapat dikatakan tidak valid jika r-hitung lebih kecil dibandingkan r-tabel. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,527	0,226	Valid
	X2	0,387	0,226	Valid
	X3	0,663	0,226	Valid
	X4	0,688	0,226	Valid
	X5	0,341	0,226	Valid
	X6	0,526	0,226	Valid
	X7	0,567	0,226	Valid
	X8	0,708	0,226	Valid
	X9	0,273	0,226	Valid
Disiplin Kerja	X1	0,552	0,226	Valid
	X2	0,669	0,226	Valid
	X3	0,398	0,226	Valid
	X4	0,391	0,226	Valid
	X5	0,535	0,226	Valid
	X6	0,516	0,226	Valid
	X7	0,334	0,226	Valid

Dari tabel 4.8 di atas, maka dapat diketahui bahwa data yang diambil dari kuesioner tentang budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel yang sebesar 0,226. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Suatu data dapat dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's alpha* > r Tabel. Begitupun sebaliknya, suatu data dapat dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's alpha* < r Tabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,676	0,226	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,467	0,226	Reliabel

Dari tabel 4.9 di atas, maka dapat diketahui bahwa data yang diambil dari kuesioner tentang budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* > r tabel. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linear berganda., harus ada uji asumsi klasik yang dilakukan. Ada beberapa macam uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebar data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Sebuah variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikan suatu variabel lebih besar dari 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas (K-S1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,79119078
Most Extreme Differences	Absolute	0,049
	Positive	0,043
	Negative	-0,049
Test Statistic		0,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan pada tabel 4.10, dihasilkan bahwa signifikansi data penelitian adalah 0,2. Maka data tersebut memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi $0,2 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian memiliki persebaran data normal dan dapat melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan dengan lainnya. Suatu variabel dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikan antar variabel dengan nilai absolut residual lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Absolut Residual	Keterangan
Budaya Organisasi	0,402	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari tabel 4.12 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18.441	1.941		9,500	
Budaya Organisasi	0,219	0,068	0,349	3,200	0,002
Sig. F					0,002
Adjusted R Square					0,110

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil olah data pada tabel 4.12 adalah nilai R square sebesar 0,110. Oleh karena itu, variabel dependen disiplin kerja dapat dijelaskan dengan variabel budaya organisasi secara signifikan sebesar 11%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi hanya bisa menjelaskan disiplin kerja sebesar 11%, sedangkan, sisanya sebesar 81% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan dari hasil uji regresi yang dilakukan, didapatkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,441 + 0,219BO$$

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi model penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikan yang berarti model fit dengan data dan dapat digunakan untuk analisis.

Uji T

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen secara individu dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai probabilitas (sig) α (0,05) dan arah koefisien regresi sesuai dengan yang telah dihipotesiskan, maka dapat diartikan bahwa hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.12 diatas, maka hasil uji t dapat diketahui sebagai berikut:

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai T_{hitung} yang memiliki nilai 3,200, dan nilai T_{tabel} memiliki nilai 1,993. Nilai signifikansi pada hasil uji T juga menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil T_{hitung} memberikan hasil $> t_{tabel}$, karena $3,200 > 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan **H1 diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Setelah hasil penelitian dan analisa data dilakukan, maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan hasil olah data diatas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,110 atau (11%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase variable budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 11%. Sedangkan sisanya 89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian ini. Kemudian berdasarkan perhitungan uji t didapatkan hasil sebesar 3,200, hasil ini lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,993 yaitu, $3,200 > 1,993$. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi dengan variabel disiplin kerja pada Kantor Dina Perindustrian Kota Samarinda. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat membuktikan kebenarannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab- bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Budaya Organisasi yang ada pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai berjalan baik karena variabel Norma, Nilai Dominan, Aturan, dan Iklim Organisasi dapat meningkatkan dorongan kerja pegawai untuk bekerja lebih produktif, karena terdapat pengaruh dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 11%.
2. Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda dinilai sudah berjalan sebagaimana mestinya, hal ini berdasarkan hasil analisa peneliti dan pembahasan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Disiplin Kerja pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda, kemudian dari hasil uji $-t$ jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t -kritis student ternyata ternyata lebih besar. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pendidikan dan Pelatihan, dalam hal ini dibuktikan hasil uji $-t$ mendapatkan nilai $3,200 > 1,993$.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Abdurrahman and Soejono. 1996. Metode Penelitian : Suatu Pemikiran dan Penerapan. Jakarta : Rineka Cipta.

- Achmad Sobirin (2002). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, UPP STIM YKPN.
- Achmad Sobirin, 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi Yogyakarta* : IBPP STIM YKPN.
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta : PT. Pustaka Binamn Pressindo.
- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosda Ksarya.
- Darsono P, (2010) *Budaya Organisasi*, Jakarta : Nusantara COUNSULTING.
- Drs. Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Prenada Media Group.
- Gunardi. 2005. *Kerangka Konsep dan Kerangka Teori Dalam Penelitian Ilmu Hukum*. Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara.
- Handyaningrat, Soewarno. 1992. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, 2002, *Organisasi dan Motifasi*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lako, 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rusdakarya.
- Moekijat. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Cetakan ke-8, Mandar Maju. Bandung.
- Prijodarminto, Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta: Abadi, 1994).
- Purwanto (2008). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Razak, Yusron. (2008). *Sosiologi sebuah pengantar: Tujuan Pemikiran Sosiologi Perseptif islam*. Jakarta: Laboratorium Sosiologi Agama.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Singodimedjo, 2009, **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**. Surabaya. SMMAS.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. CV.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2005. **Perilaku Organisasi : Konsep dan Aplikasinya**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu