

Aulia. S. A, Jamiah, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. *Prediksi Vol. 22(1)*. 79-86

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

Shafira Andini Aulia<sup>1</sup>, Jamiah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: <sup>1</sup>[shfraandnaulia175@gmail.com](mailto:shfraandnaulia175@gmail.com), <sup>2</sup>[jjamiah2607i@gmail.com](mailto:jjamiah2607i@gmail.com).

---

### INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

14 Januari 2023

Received in revised form:

23 Januari 2023

Accepted:

26 Februari 2023

---

### Keyword:

Organizational Culture,  
Work Discipline.

### Kata Kunci:

Budaya Organisasi,  
Disiplin Kerja.

### ABSTRACT

*The study used total sampling, so that the total sample was 76 people. Data analyze using the coefficient of determination analysis using simple linear regression test and hypothesis testing using T-test and F-test. Based on data analysis, found that based on a simple regression test, the R square value of 0.110 was obtained, organizational culture could only explain work discipline by 11%, and the remaining 81% was explained by other variables. Then, based on the calculation of the t-test, organizational culture has a positive and significant effect on work discipline with a t-count value of 3.200, and a t-table value of 1.993 and the significance value of the t-test results which show a significant value of  $0.002 < 0.05$ . The result of t-count gives the result  $> t$ -table, with  $3,200 > 1,993$ . 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, 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. Penelitian ini menggunakan pengambilan total sampling dengan sampel 76 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Koefisien Determinasi dengan menggunakan uji regresi linear sederhana serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Analisis data menemukan bahwa berdasarkan uji regresi linear sederhana didapatkan nilai R square sebesar 0,110 maka budaya organisasi hanya bisa menjelaskan disiplin kerja sebesar 11%, dan sisanya sebesar 81% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya. Kemudian berdasarkan perhitungan uji t budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai  $T_{hitung}$  3,200, dan nilai  $T_{tabel}$  1,993 serta nilai signifikansi pada hasil uji T yang menunjukkan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil  $T_{hitung}$  memberikan hasil  $> t_{tabel}$ , dengan  $3,200 > 1,993$ . 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, sudah berjalan sebagaimana mestinya, sehingga hipotesis penelitian ini telah teruji dan terbukti kebenarannya.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

---

\* Corresponding Author: [Shfraandnaulia175@Gmail.Com](mailto:Shfraandnaulia175@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 kendala dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. 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 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

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. 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. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. 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. Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Kota Samarinda".

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang tujuannya untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012:29). Penelitian ini menggunakan pengambilan total sampling dengan total sampel 76 orang Pengambilan data menggunakan kuesioner, kemudian analisis data menggunakan Analisis Koefisien Determinasi dengan menggunakan uji regresi linear sederhana serta uji hipotesis dengan menggunakan uji T dan uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan data dari masing-masing variabel, yaitu variabel independen (Budaya Organisasi) dan variabel dependen (Disiplin Kerja) untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel independent dan 7 pertanyaan untuk variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrument kuesioner untuk mendapatkan data premier dari responden. Berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk tabel dan deskripsinya untuk memudahkan, memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan yang menjadi frekuensi, presentase data dan jumlah jawaban diolah menggunakan program SPSS 25,0 untuk penggunaan Windows.

### Budaya Organisasi

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap pelayanan publik, peneliti mengajukan 9 pertanyaan, yaitu:

Tabel 4.1  
Jawaban responden tentang variabel independen

No. Pertanyaan	Skor				Jumlah
	STS	TS	S	SS	
1	0 (0%)	7 (9%)	30 (39%)	39 (51%)	76 (100%)
2	0 (0%)	0 (0%)	40 (53%)	36 (47%)	76 (100%)
3	2 (3%)	23 (30%)	41 (54%)	10 (13%)	76 (100%)
4	8 (11%)	34 (45%)	24 (32%)	10 (13%)	76 (100%)
5	0 (0%)	3 (4%)	32 (42%)	41 (54%)	76 (100%)
6	0 (0%)	2 (3%)	29 (38%)	45 (59%)	76 (100%)
7	0 (0%)	18 (24%)	46 (61%)	12 (16%)	76 (100%)
8	1 (1%)	32 (42%)	38 (50%)	5 (7%)	76 (100%)
9	0 (0%)	5 (7%)	31 (41%)	40 (53%)	76 (100%)

Sumber data: Hasil kuesioner

Berdasarkan data diatas nampak bahwa untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (SS) untuk seluruh pertanyaan adalah 11 kali. Kemudian untuk jawaban Tidak Setuju (TS) mendapatkan 124 kali jawaban untuk seluruh pertanyaan. Untuk jawaban Setuju (S) mendapatkan 311 kali jawaban dan Sangat Setuju (SS) mendapatkan 238 untuk seluruh pertanyaan.

### Disiplin Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap pelayanan publik, peneliti mengajukan 7 pertanyaan, yaitu:

Tabel 4.2  
Jawaban responden tentang variabel dependen

No. Pertanyaan	Skor				Jumlah
	STS	TS	S	SS	
1	0 (0%)	0 (0%)	31 (41%)	45 (59%)	76 (100%)
2	1 (1%)	10 (13%)	30 (39%)	35 (47%)	76 (100%)
3	0 (0%)	4 (5%)	31 (41%)	40 (53%)	76 (100%)
4	0 (0%)	1 (1%)	13 (17%)	62 (82%)	76 (100%)
5	0 (0%)	2 (3%)	56 (74%)	18 (24%)	76 (100%)
6	0 (0%)	4 (5%)	20 (26%)	52 (68%)	76 (100%)
7	0 (0%)	0 (0%)	33 (43%)	43 (57%)	76 (100%)

Sumber data: Hasil kuesioner

Berdasarkan data diatas nampak bahwa untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (SS) untuk seluruh pertanyaan adalah 1 kali. Kemudian untuk jawaban Tidak Setuju (TS) mendapatkan 21 kali jawaban untuk seluruh pertanyaan. Untuk jawaban Setuju (S) mendapatkan 214 kali jawaban dan Sangat Setuju (SS) mendapatkan 295 untuk seluruh pertanyaan.

### Uji Validitas

Instrumen penelitian validitas adalah mengukur data yang telah dikumpulkan haruslah memiliki akurasi tepat dan sejauh mana tingkatannya. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel) maka dinyatakan valid pada tingkat signifikan 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka tidak valid, berdasarkan tabel nilai-nilai r product moment, dengan jumlah sampel 76 pada tingkat signifikan 5% maka r tabel = 0.226.

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	(r tabel)	Status Validitas
X1	0,527	0,000	0,226	Valid
X2	0,387	0,000	0,226	Valid
X3	0,663	0,000	0,226	Valid
X4	0,688	0,000	0,226	Valid
X5	0,341	0,000	0,226	Valid
X6	0,526	0,000	0,226	Valid
X7	0,567	0,000	0,226	Valid
X8	0,708	0,000	0,226	Valid
X9	0,273	0,000	0,226	Valid

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item	Pearson Correlation (r hitung)	Sig (2-tailed)	(r tabel)	Status Validitas
Y1	0,552	0,000	0,226	Valid
Y2	0,669	0,000	0,226	Valid
Y3	0,398	0,000	0,226	Valid
Y4	0,391	0,000	0,226	Valid
Y5	0,535	0,000	0,226	Valid
Y6	0,516	0,000	0,226	Valid
Y7	0,334	0,000	0,226	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel independent (Budaya Organisasi) dan variabel dependen (Pelayanan Publik) dinyatakan valid dikarenakan semua r hitung > r tabel (0,226) maka data yang digunakan ialah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan apakah akan menghasilkan pengukuran yang sama saat digunakan di waktu dan tempat berbeda. Dengan menggunakan aplikasi program SPSS 25.0 for Windows, suatu data dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel, begitupun sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's alpha < r tabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai r tabel	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,675	0,226	RELIABEL
2.	Disiplin Kerja	0,467	0,226	RELIABEL

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dikatakan reliabel.

### Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana untuk menentukan pengaruh variabel independent (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja). Hasil uji regresi linear dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,441	1,941		9,500	
	Budaya Organisasi	0,219	0,068	0,349	3,200	0,002
Dependent Variable : Disiplin Kerja						

Berdasarkan tabel diatas maka nilai Constant (a) = 18,441 dan nilai disiplin kerja (b/koeffisien regresi) = 0,219, maka disusun kedalam model struktur regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

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

## **Pembahasan**

Setelah melakukan beberapa Analisa kemudian masuk kedalam pembahasan hasil penelitian, berdasarkan perhitungan Uji Koefisiensi Determinasi menjelaskan bahwa hasil nilai korelasi r hitung = 0,349 > r tabel = 226. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independent (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja). Dan nilai Koefisien Determinasi (R Square) = 0,110, maka pengaruh variabel independent (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja) adalah sebesar 11% dan sisanya sebesar 89% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian.

Kemudian berdasarkan perhitungan uji hipotesis Regresi Linear Sederhana bahwa nilai konsisten variabel Budaya Organisasi = 18,441 dan setiap penambahan 1% variabel Disiplin Kerja = 0,219, Koefisien Regresi tersebut bernilai/mengarah positif, antara Variabel Independen Budaya Organisasi (X) terhadap Variabel Dependen Disiplin Kerja (Y), dengan nilai signifikan = 0,002 < 0,05, sehingga dapat dikatan adanya pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen Budaya Organisasi (X) terhadap Variabel Dependen Disiplin Kerja (Y). Berdasarkan hasil yang didapat dengan nilai t hitung = 3,200 > t tabel = 1,993, sehingga dapat dikatakan adanya pengaruh Variabel Independen Budaya Organisasi (X) terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai positif Variabel Independen Budaya Organisasi (X) terhadap Variabel Dependen Disiplin Kerja (Y) pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda. Dengan demikian terjawab rumusan masalah pada penelitian ini dan hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Budaya organisasi 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%. 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 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 daan 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 Persepketif 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.