

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

*Parida Muhni¹, R. Bambang²

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: paridamuhni@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang dapat digambarkan di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah tentang lemahnya pelaksanaan budaya organisasi adalah pegawai dalam melaksanakan kegiatan kurang antusias dan terkesan kurang semangat dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Selain itu disiplin kerja yang dapat digambarkan di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah adalah tingkat kehadiran pegawai di kantor belum maksimal. Kondisi lemahnya budaya organisasi dan kurang optimalnya disiplin kerja diyakini sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 74 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis pengaruh insentif terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,2%. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 39,8%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa insentif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja

Abstract

The phenomenon that can be described at the Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah regarding the weak implementation of organizational culture is that employees in carrying out activities are less enthusiastic and seem to lack enthusiasm and responsibility for their work. In addition, work discipline that can be described at the Central Lampung Regency Inspectorate is the level of employee attendance at the office is not maximized. The condition of the weak organizational culture and less than optimal work discipline is believed to be one of the causes of the less than optimal employee performance, this can be seen from the work that is not completed according to the target. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of organizational culture and work discipline either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 74 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of testing the hypothesis of the influence of incentives on performance partially show that organizational culture has a positive influence on performance with a contribution of 50.2%. Work discipline has a positive influence on performance with a contribution of 39.8%. Simultaneous hypothesis testing shows that incentives and inherent supervision together have a positive influence on performance with a contribution of 55.6%, while the remaining 44.4% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords: organizational culture, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Mencapai tujuan umumnya, suatu organisasi beroperasi sebagai sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama, oleh karenanya dapat dikatakan organisasi merupakan sarana suatu kegiatan sejumlah orang untuk tertentu melalui pembagian pekerjaan, tanggung jawab dan fungsi melalui hirarki otoritas. Tujuan organisasi bersifat terstruktur dan saling berhubungan serta tergantung pada bagaimana peran unsur manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan yaitu keberlangsungan hidupnya.

Organisasi membutuhkan para pegawai yang berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sebagai perwujudan tingkat kinerjanya. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap individu yang bekerja dalam suatu kelompok kerja, kinerjanya selalu diharapkan senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk itu mekanisme kerja haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Penetapan tujuan kinerja dalam rangka menyusun sasaran-sasaran yang berguna untuk keseluruhan dan tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, dalam pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, sehingga berdampak langsung kepada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain faktor budaya organisasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kinerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya

adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, diyakini akan memiliki kinerja yang baik.

Fenomena disiplin kerja yang dapat digambarkan di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah adalah tingkat kehadiran pegawai di kantor belum maksimal. Di samping itu, adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terhadap instansi masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada data presensi kehadiran pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut.

Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Tahun 2020

No.	Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
1	Januari	83,11 %	100 %
2	Februari	81,28 %	100 %
3	Maret	84,44 %	100 %
4	April	87,04 %	100 %
5	Mei	81,15 %	100 %
6	Juni	82,76 %	100 %
7	Juli	80,97%	100 %
8	Agustus	81,41 %	100 %
9	September	75,81%	100 %
10	Oktober	72,68 %	100 %
11	November	75,17%	100 %
12	Desember	76,33 %	100 %

Sumber: Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat dilihat kehadiran pegawai pada kurun waktu Tahun Anggaran 2020 belum pernah mencapai 100%. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada Bulan April yaitu sebesar 87,04%, sedangkan kehadiran paling rendah terjadi pada Bulan Oktober yaitu sebesar 72,68%.

Kondisi lemahnya budaya organisasi dan kurang optimalnya disiplin kerja diyakini sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja

pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, hal ini terlihat dari masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Pencapaian Target Kegiatan yang Kurang Maksimal Tahun 2020

N o.	Kegiatan	Target(%)	Realisasi(%)
1	Peningkatan Kapabilitas APIP	100	69,1
2	Pelatihan dan pengembangan tenaga pemeriksa dan aparatur pengawasan	100	79,2
3	Koordinasi Perjanjian Kerjasama APIP dan APH	100	3,7
4	Reviu LAKIP Kabupaten Lampung Tengah	100	37,6

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

Selama kurun waktu Tahun Anggaran 2020 terdapat 4 kegiatan yang tidak terealisasi secara memuaskan di Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini terlihat pada data tabel di atas, bahkan kegiatan Koordinasi Perjanjian Kerjasama APIP dan APH hanya tercapai 3,7%.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah”**.

TINJAUAN TEORITIS

Persoalan budaya organisasi dalam suatu lembaga sudah menjadi penting untuk diketahui demi peningkatan kinerja pada lembaga tersebut. Menurut Sutrisno, (2013:58), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi- asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan

pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (core value) adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (personality) yang ada di dalam suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya pegawai. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja pegawainya.

Pengertian disiplin menurut Simamora (2016:45) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

Anoraga (2013:46) menyatakan, di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia.

Beberapa bentuk ketidakdisiplinan pegawai adalah terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaannya, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sedangkan Rivai, (2014:45) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten, taat aturan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah

prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa,

dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh institusi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai, dengan demikian pegawai yang dapat bekerja dengan baik tentunya akan menghasilkan produk yang baik pula. Dimensi kinerja adalah ukuran sekaligus penilaian perilaku yang aktual di tempat pekerjaan. Kinerja dapat diukur dengan standar absolut yaitu dinilai dengan cara membandingkan antara perilaku yang didapatkan pekerja dengan yang sudah baku tentang kontribusi atau nilai yang telah ditentukan organisasi.

Penilaian pegawai merupakan sarana untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaannya ke arah yang lebih baik. Dengan adanya program penilaian pegawai, pegawai bisa mempelajari banyak hal dari kesalahan-kesalahan yang telah dibuatnya dan mengambil manfaat atas keberhasilan-keberhasilan yang dicapainya. Penilaian kinerja merupakan sebuah alat yang menentukan dan efektif dalam pengembangan dan pengoptimuman sumberdaya manusia pada suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek permasalahan budaya organisasi, disiplin kerja serta kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, yang berjumlah 76 orang. Pelaksanaan kegiatan penelitian antara Bulan November 2021 sampai dengan Bulan Februari 2022. Kegiatan penelitian

dimaksud untuk mencapai tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku–buku bacaan, dokumen–dokumen, peraturan–peraturan dan ketentuan undang–undang serta kebijaksanaan–kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Sugiyono, (2012:61) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut data jumlah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah berjumlah 76 orang, dengan demikian jumlah populasi atau subjek pada penelitian ini adalah sebanyak 76 pegawai.

Menurut Arikunto (2016:117) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 25 persen. Mengacu kepada pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 74 orang yaitu dari seluruh pegawai dikurangi penulis dan pimpinan.

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif, Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta–fakta dan sifat–sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan–pendekatan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya organisasi secara Parsial terhadap Kinerja (X_1 -Y)

Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan uji statistik Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.690	6.657		1.155	.010
.X1	.893	.075	.819	11.943	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi yaitu 11,943 dengan konstanta 1,155 pada t_{tabel} dengan db 74 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel budaya organisasi pada tabel B adalah 0.10 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah.

Hasil koefisien arah regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.893 dengan konstanta sebesar 7.690 . Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 7.690 + 0.893X_1$, hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah .yang mana apabila skor budaya organisasi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,893. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel budaya organisasi menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709	.502	.486	1.21058

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.502 artinya sebesar 50,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya organisasi) sedangkan sisanya 49,8 % lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Menguji pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah penulis menggunakan uji statistic t (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.660	8.753		7.159	.000
X2	.283	.101	.316	2.790	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja yaitu 2.790 dengan konstanta 7.159, pada t_{tabel} dengan db 74 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Signifikasi variabel Disiplin kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.283 dengan konstanta sebesar 62.660. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 62.660 + 0.283X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila skor Disiplin kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,283. Pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631	.398	.377	1.96183

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.398 artinya sebesar 39,8% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin kerja) sedangkan sisanya 60,2% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi linier berganda pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.819	7.459		.646	.520
X1	.872	.079	.799	11.030	.000
X2	.456	.065	.662	8.60	.393

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi Budaya organisasi sebesar 0.872 dan koefisien regresi Disiplin kerja terhadap sebesar 0.456 dengan konstanta sebesar 4.819. Dengan demikian Persamaan regresi linier bergandanya adalah $Y = 4.819 + 0.872X_1 + 0.456X_2$, hal ini dapat

dijelaskan apabila skor Budaya organisasi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0.872 dan apabila skor Disiplin kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,056.

Menguji pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, penulis menggunakan uji statistic F(uji F) . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak . Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2542.064	2	1271.032	71.425	.000 ^a
Residual	1227.880	72	17.795		
Total	3769.944	74			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama–sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 71.425 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.12 Nilai signifikasi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Pengaruh variabel budaya organisasi dan Disiplin kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.535	2.21846

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.556 artinya sebesar 55,6% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya organisasi dan Disiplin kerja) sedangkan sisanya 44,4% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi yaitu 11,943 dan nilai t_{tabel} 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Nilai R Square sebesar 0.502 artinya sebesar 50,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya organisasi).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, dilihat dari nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja yaitu 11,943 dan nilai t_{tabel} 1.67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Nilai R Square sebesar 0.398 artinya sebesar 39,8% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Disiplin kerja) sedangkan sisanya 60,2% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Variabel budaya organisasi dan variabel Disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah, dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan didapat nilai F_{hitung} sebesar 71.425 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.12 Nilai signifikasi 0.00 yang lebih kecil dari 0.05. Nilai R Square sebesar 0.556 artinya sebesar 55,6% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya organisasi dan Disiplin kerja) sedangkan sisanya 44,4% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disampaikan

implikasi sebagai berikut:

1. Hasil Jawaban responden terhadap kuisisioner Budaya organisasi dengan skor terendah ada pada item nomor 13 yaitu agresif dalam penyelesaian pekerjaan serta bertanggung jawab atas pencapaian target sasaran instansi secara keseluruhan. Untuk itu unsur pimpinan pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah perlu menekankan kepada pegawai agar dapat menampilkan sikap kerja yang lebih agresif lagi dalam hal penyelesaian pekerjaan. Upaya demikian dapat didorong dengan kesepakatan bersama berupa pakta integritas, sehingga ke depan diharapkan menjadi budaya yang positif dalam mendukung pencapaian tujuan-tujuan instansi.
2. Hasil jawaban responden terhadap kuisisioner Disiplin kerja dengan skor terendah adalah pada pernyataan nomor 1 yaitu tingkat kehadiran tidak kurang dari 90% dalam setiap Tahun Anggaran. Untuk itu perlu ketegasan pimpinan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah dalam menegakkan disiplin kerja. Terutama dalam hal pemanfaatan jam kerja di kantor, selayaknya pegawai yang sering mangkir dalam pemenuhan kehadiran perlu diberi sanksi tegas.
3. Hasil jawaban responden pada kuisisioner Budaya organisasi dengan skor terendah adalah pernyataan nomor 11 yaitu hasil kerja selalu mencapai target sasaran yang ditetapkan setiap Tahun Anggaran. Selain menetapkan target sasaran yang lebih cermat dan terukur, agar capaian sasaran dapat selalu terpenuhi setiap tahun perlu diberlakukan rewards and punishment system di lingkungan Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Di mana bagi pegawai yang mampu memenuhi atau melebihi target yang telah ditetapkan dapat diberikan penghargaan, sedangkan sebaliknya bagi pegawai yang gagal dalam pencapaian target sasaran, maka layak dijatuhkan sanksi yang sepadan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2013. Psikologi Kerja , Rhneka Cipta Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Garry, 2016, Human Resources Management, 7ed (Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1 dan 2), Jakarta:PT. Prehalindo.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2015, Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan.
- Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Irawati, Rusda. Silalahi, Ezra Pelita. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Operator Produksi di PT. XXX. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 2. 2015 ISSN:2337-7887
- Kreitner dan Kinicki. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba empat.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku organisasi. Edisi 14. ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Eresco, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sari, N N Purnama. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Jurnal JOM FISIP Universitas Riau Vol. 4 No.2 2017
- Siagian, P, Sondang. 2016. Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.

- Simamora. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Simanjuntak. Handoyo. Widiarto. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang. <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/17956> diakses pada tanggal 25 februari 2019
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. Produktifitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Soejono. 2014. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2015, Manajemen Umum, Sebuah Pengantar. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta, PT Prenada Media.
- Tampubolon, Manahan, 2014. Perilaku Keorganisasian, Ghalia Indonesia: Cetakan Pertama, Jakarta.
- Umar, Husein. 2015. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2016. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.