

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SENDANG AGUNG
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Eka Ubaya Taruna Rauf

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email : ekaubaya77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sulitnya pegawai melaksanakan prinsip budaya melayani masyarakat di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah, untuk mengetahui kedisiplinan pegawai dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, kuisioner dan dokumentasi serta studi kepustakaan. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif didapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi yang ada belum ditaati dimana tidak adanya ketegasan dan sanksi membuat pegawai sering melanggar norma yang ada, perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai, kedisiplinan Pegawai masih rendah dibuktikan dengan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan tidak menjejakan pekerjaan tepat waktu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan hasil *produk moment* dan dari hasil analisis *regresi linier sederhana*. Hasil output diperoleh angka *R-square* sebesar 0,968 atau 96,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 96,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

Kata Kunci: budaya organisasi, kedisiplinan, pegawai

ABSTRACT

*This study aims to determine the difficulty of employees implementing the principle of serving the community culture in the Sendang Agung District Office, Central Lampung Regency, to determine employee discipline and to determine the effect of organizational culture on employee discipline in the Sendang Agung District Office, Central Lampung Regency. The research method uses quantitative analysis, with observation, questionnaire and documentation data collection techniques as well as literature studies. Based on the results of quantitative analysis, the results of the study show that the existing organizational culture has not been adhered to where the lack of firmness and sanctions makes employees often violate existing norms, this behavior becomes a habit and becomes a culture for employees, employee discipline is still low as evidenced by the fact that there are still a few employees coming being late and not spelling the work on time and organizational culture influence Employee Discipline in Sendang Agung Subdistrict, Central Lampung Regency. This is evidenced by the results of the product moment and from the results of a simple linear regression analysis. The output results obtained *R-square* figures of 0.968 or 96.8%. This shows that the percentage of influence of the independent variable (X) on the dependent variable (Y) of 96.8%. While the remaining 3.2% is influenced or explained by other variables not included in this research method.*

Keywords: organizational culture, discipline, employee

PENDAHULUAN

Budaya Organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah

Budaya organisasi yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya bekerja keras, terus melakukan perbaikan diri, penekanan layanan pada masyarakat, tidak malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, dan kepedulian sejati akan kepentingan umum.

Budaya organisasi yang ada di dalam Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah mempunyai pengaruh besar terhadap kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya budaya yang positif, maka setiap pegawai akan mempunyai kebiasaan yang positif, salah satunya dengan mentaati norma atau peraturan yang ada di dalam kantor. Di dalam kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten

Lampung Tengah diharapkan setiap pegawai dapat mentaati norma yang berlaku, agar tugas mereka dapat berjalan dengan lancar. Namun pada kenyataannya beberapa pegawai di dalam kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah masih banyak yang belum mentaati norma.

Masalah budaya organisasi adalah masih sulitnya pegawai melaksanakan prinsip utama yaitu budaya melayani masyarakat. Budaya melayani masyarakat tidak berjalan dengan baik, terbukti masih banyak keluhan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah di kecamatan, hal tersebut sebagai bukti bahwa budaya melayani masyarakat belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai.

Tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih rendah. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya

adalah: 1) menciptakan ketertiban; 2) menegakkan peraturan dan kepastian hukum; 3) membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional; 4) menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai. Disiplin pegawai di kecamatan merupakan wujud ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada di kecamatan. Disiplin pegawai di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja yaitu pukul 08.00 wib pagi sampai pukul 16.00 WIB. Kemudian disiplin hasil, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai. Serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian. Pegawai yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Permasalahan yang dihadapi di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja,

masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi pegawai, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Menurut Taliziduhu Ndraha, (2012:45). Budaya organisasi yang kuat, adaptif dan dinamis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan kinerja ekonomi dan kinerja manajerial organisasi dalam jangka panjang. Hubungan antara budaya organisasi (*organization culture*) dengan sukses-gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti akuntansi manajemen sangat erat. Budaya organisasi melalui kedisiplinan pegawai diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja ekonomi dan suatu organisasi, budaya dalam organisasi dalam hal ini adalah budaya organisasi dan kedisiplinan.

Apabila organisasi mempunyai budaya organisasi yang positif maka akan membuat semua pegawainya melakukan kebiasaan yang positif, namun apabila budaya tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap pegawai maka hal tersebut tidak akan efektif. Pegawai yang pada dasarnya memiliki kedisiplinan yang rendah akan sulit terpengaruh oleh budaya positif yang ada di organisasi. Sehingga pegawai tetap akan bekerja sesuai dengan kemauanya dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Apabila dalam suatu organisasi mempunyai budaya yang buruk maka akan membuat pegawainya memiliki kebiasaan yang buruk, walaupun pegawai tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi, namun apabila rekan-rekan lainnya memiliki kebiasaan yang buruk maka cepat atau lambat pegawai tersebut akan mengikuti kebiasaan rekan-rekannya, dapat dalam bentuk membolos kerja, tidak mentaati peraturan bahkan pulang saat jam kerja.

Berdasarkan pendapat Wirawan, (2012:129) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah 1) Pelaksanaan norma, 2) Pelaksanaan nilai-nilai, 3) Kepercayaan

Sedangkan menurut Hasibuan, (2012:32) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, antara lain adalah 1) Daftar Hadir, 2) Sikap dan Perilaku, 3) Tanggung Jawab.

Soemardjan dan Soemardi (dalam Soekanto, 2012:30) merumuskan, budaya sebagai semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat. Karya masyarakat menghasilkan teknologi dan kebudayaan kebendaan atau kebudayaan jasmaniah (*material culture*) yang diperlukan oleh manusia untuk menguasai alam sekitarnya agar kekuatan serta hasilnya dapat diabdikan untuk keperluan masyarakat.

Gaus (Supardi, 2012: 4) mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.

Siagian, (2012: 3) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau

sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Sembiring, (2012:225) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan Djoko, (2012:246), budaya organisasi diartikan sebagai, seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Menurut Taliziduhu Ndraha, (2012:45), Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut Djoko, (2012:63) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut : peran pembeda yang jelas antara satu

organisasi dengan yang lain, membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi, mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual, meningkatkan sistem social dan mekanisme pembuat makna dan kendali untuk memadukan dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

Wirawan, (2012:129) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Pelaksanaan norma. Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai

berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

- 3) Kepercayaan. Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Terkait dengan pengertian disiplin, para ahli pendidikan banyak memberi batasan diantaranya; Siswanto (2011:11) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Flippo (dalam Atmodiwirjo, 2012:40) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Menurut Nitisemito, (2012:118). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan,

(2012:32), antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Daftar Hadir. Pendataan ketidakhadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Sikap dan Perilaku. Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
- 3) Tanggung Jawab. Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap variabel disiplin kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk

menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Menurut Sekaran, (2012:24), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kedisiplinan pegawai (Y). Kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan seluruh pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah mulai dari tingkat absensi pegawai, keterlambatan pegawai dalam masuk kerja dan pegawai yang membolos saat jam kerja berlangsung. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Hasibuan, (2012:135) yaitu absensi, sikap atau perilaku dan tanggung jawab.

Dalam penelitian ini budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan. Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi Wirawan, (2012:129) yaitu

Pelaksanaan norma, Pelaksanaan nilai-nilai dan Kepercayaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 29 orang. Dari seluruh populasi yang ada Berdasarkan pendapat ahli Suharsimi Arikunto, (2012:42) apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai sampel. Sedangkan apabila subjek lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 20% atau 25% dari seluruh populasi yang ada. Karena populasi kurang dari 100 maka populasi diambil semua sehingga yang dijadikan sampel adalah sebanyak 29 (dua puluh sembilan) orang/responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini observasi, dokumentasi, kuisisioner dan studi perpustakaan.

Setelah data ditabulasi dan dilakukan verifikasi data, maka data akan diolah secara diskriptif dengan menggunakan pertimbangan teori yang melandasi tujuan penelitian dan terhadap data yang dianalisa secara kuantitatif, maka setelah daftar pertanyaan dibagikan untuk diisi oleh responden, maka data yang telah

ditabulasi akan dihitung dengan penganalisaan data dengan menggunakan alat analisis *product moment* dengan cara yang dilakukan adalah dengan penganalisaan item, dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus Korelasi *Pruduct Moment* (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 29 orang, di mana responden merupakan pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja

Tabel. 1.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
Laki	20
Perempuan	9
Jumlah	29 orang

Sumber : Data diolah Tahun 2017

Tabel. 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai
20-30	19
31-40	7
41-50	2
51-60	1
Jumlah	29 orang

Sumber : Data diolah Tahun 2017

Tabel 3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	-
2.	SMP	-
3.	SMA/SLTA/SMK	23
4.	D3/ DIPLOMA	-
5.	S1/ SARJANA	4
6.	S2/ MAGISTER	2
	Jumlah	29

Sumber : data diolah, Tahun 2017

Tabel. 4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1.	< 1 tahun	3
2.	1-5 tahun	5
3.	6-10 tahun	15
4.	11-15 tahun	4
5	> 15 tahun	2
	Jumlah	29

Sumber data diolah, Tahun 2017

1) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena

mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

Dimana pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah menurut peneliti masih sulit melaksanakan prinsip budaya melayani masyarakat terutama dalam hal. Contohnya perilaku pegawai Kecamatan Sendang Agung yang masih belum melaksanakan aturan yang sudah ditetapkan organisasi.

2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi

3) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode

etik organisasi. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Budaya organisasi yang ada di Kecamatan Sendang Agung adalah berperilaku baik, bertindak jujur, berintegritas tinggi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda nunda pekerjaan.

Adapun yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah, adalah sebagai berikut :

1) Daftar Hadir

Kedisiplinan pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah terkait kehadiran menurut peneliti masih rendah dimana sebagian pegawai kecamatan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, jadwal kehadiran.

Tabel. 5
Jam Kerja
Pada Kecamatan Sendang Agung

NO	Hari	Jam Kerja
1.	Senin-Selasa	07.30-15.30
2.	Rabu-Kamis	07.30-15.30
3.	Jum'at	07.30-14.30

Sumber data: Kantor Kecamatan Sendang Agung Tahun 2017

Daftar kehadiran di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah dilakukan untuk pendataan ketidak hadirannya pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai mematuhi peraturan yang berlaku di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah.

2) Sikap dan Perilaku

Sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh Pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah dalam melayani masyarakat masih dirasa kurang disamping itu tingkat penyesuaian diri pegawai Kecamatan Sendang Agung dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya masih tidak terlaksana dengan baik dikarenakan perilaku sebagian pegawai yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan.

3) Tanggung Jawab

Tugas-tugas yang diserahkan kepada pegawai untuk dilaksanakan dengan baik. Disamping mematuhi

budaya organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah, pegawai Kecamatan Sendang Agung juga harus mematuhi terhadap jam-jam kerja. Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja, kemudian patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku serta pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan. Di samping bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sebelum diberikan kepada responden, kuesioner ini di uji coba untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh. Uji coba kuesioner diberikan kepada 29 (pegawai) Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah yang menjadi sampel. Hasil uji kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Bivariate Pearson (*Product Moment Pearson*) yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi

No Item	Rxy	R table (0,05:60)	Keterangan
1	0,852	0.254	Valid
2	0,901	0.254	Valid
3	0,852	0.254	Valid
4	0,901	0.254	Valid
5	0,901	0.254	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2017

Tabel.7
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kedisiplinan Pegawai

No Item	Rxy	R table (0,05:60)	Keterangan
1	0,890	0.254	Valid
2	0,807	0.254	Valid
3	0,890	0.254	Valid
4	0,689	0.254	Valid
5	0,890	0.254	Valid
6	0,807	0.254	Valid
7	0,689	0.254	Valid
8	0,868	0.254	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2017

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	R tt	R Tabel (0,05:60)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,968	0.254	Reliabel
Kedisiplinan Pegawai	0,984	0.254	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2017

Uji reliabilitas terhadap kuesioner Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah diperoleh koefisien reliabilitas (r_{tt}) masing-masing sebesar 0,968 dan 0,984. Nilai tersebut lebih besar dari pada taraf signifikansi = 5% yaitu sebesar 0,254 sehingga seluruh kuesioner dinyatakan reliabel (andal). Sehingga

dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel terikat Kedisiplinan Pegawai (Y) Di Kantor Kecamatan Sendang Agung kabupaten Lampung Tengah. Berdasarkan penjelasan diatas, secara umum dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pola pengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi (X) ditingkatkan, maka Kedisiplinan Pegawai (Y) akan meningkat. Sebaliknya, apabila Budaya Organisasi (X) berkurang maka akan terjadi penurunan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Kecamatan Sendang Agung kabupaten Lampung Tengah.

Bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pola pengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi (X) ditingkatkan, maka Kedisiplinan Pegawai (Y) akan meningkat. Sebaliknya, apabila Budaya

Organisasi(X) berkurang maka akan terjadi penurunan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Kecamatan Sendang Agung kabupaten Lampung Tengah.

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan output diperoleh angka *R-square* sebesar 0,968 atau 96,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 96,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan pegawai belum bisa mentaati norma yang ada di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Tidak adanya ketegasan dan sanksi membuat beberapa pegawai sering melanggar norma yang ada. Prilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai Kecamatan Sendang Agung. Sehingga budaya yang ada di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah membuat pegawai menjadi tidak disiplin dalam mentaati peraturan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsekuensi seorang pegawai

atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya disamping mematuhi budaya organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah pegawai Kecamatan Sendang Agung juga harus mematuhi terhadap jam-jam kerja dan patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja, kemudian patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku serta pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan. Di samping bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan hasil *produk moment* dan dari hasil analisis *regresi linier* sederhana. Hasil output diperoleh angka *R-square* sebesar 0,968 atau 96,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 96,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam metode penelitian ini.

KESIMPULAN

Bahwa budaya organisasi yang ada belum ditaati dimana tidak adanya ketegasan dan sanksi membuat pegawai sering melanggar norma yang ada, perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah.

Kedisiplinan Pegawai Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah masih rendah dibuktikan dengan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan tidak mengejakan pekerjaan tepat waktu.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoko, 2012. *Budaya Organisasi* Penerbit Grasindo, Jakarta
- Flippo dalam Atmodiwirjo, 2012. *Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan* Gramedia Indonesia, Jakarta
- Gaus dalam Supardi, 2012. *Organisasi dan Kepemimpinan* Rhineka Cipta, Jakarta
- Sembiring, 2012. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit. Rafika Adi Tama, Erlangga, Jakarta

- Soemardjan dan Soemardi dalam Soekanto, 2012. *Kebudayaan Material* Gramedia Widiasarana, Jakarta
- Sekaran, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif* Gramedia Utama, Jakarta
- Siagian, 2012. *Perilaku Budaya Organisasi* Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, 2011. *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil* Ghalia Indonesia, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Taliziduhu Ndraha, 2012. *Pengantar Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rhineka Cipta, Jakarta
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Kemepimpinan dalam Organisasi* RajaGrafindo Persada. Jakarta