

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN TRENGGALEK, JAWA TIMUR**

Angga Riyana Putra¹ dan Atik Budi Paryanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹angga1445@gmail.com, dan ²atikbudiparyanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian 37 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh dengan jumlah sampel 37 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,6%; 2) Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 29,7%; 3) Budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 71,7%, sedangkan sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja, Budaya Organisasi, Disiplin

PENDAHULUAN

Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan pelaksanaan misi pemerintah itu sendiri, untuk memajukan kehidupan masyarakat melalui pelayanan, pemberdayaan, dan pengembangan. Kondisi ini hanya dapat tercipta jika di dalam organisasi pemerintah berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif dan efisien serta inovatif, yang mengharuskan organisasi pemerintah untuk memberikan keleluasaan kepada aparatnya untuk mengembangkan metode yang terbaik, sesuai dengan kondisi masing-masing daerah. Seperti pada Pemerintahan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek juga diatur dalam Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 24 Tahun 2017 tentang penjabaran tugas Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek.

Mekanisme kerja yang baik akan terbentuk jika penjabaran tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan tertib dan teratur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, namun pada realitanya masih banyak pegawai yang kurang tertib dalam menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan capaian kinerja masih berada di bawah

target sasaran. Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 2 Tahun 2017 telah dilakukan evaluasi terhadap lima komponen besar manajemen kinerja dalam instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Dimana evaluasi tersebut menghasilkan nilai di bawah target sasaran.

Laporan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek menunjukkan persentase capaian individu pegawai pada tahun 2020 sebesar 74,13% dimana nilai tersebut masih di bawah target capaian individu pegawai 100%. Hasil evaluasi atas SAKIP tahun 2020 tersebut lebih rendah jika dibandingkan tahun 2019 dimana nilai SAKIP tahun 2019 sebesar 75,68%. Dari lima komponen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dapat terlihat jelas nilai terendah terletak pada komponen Evaluasi Internal, padahal itu merupakan rangkaian kegiatan yang menyangkut kaitannya dengan efektifitas dan efisiensi dari suatu agenda/ rencana kerja, sekaligus mengukur secara obyektif hasil-hasil pelaksanaan kegiatan di dalam instansi tersebut. Maka, dari lima komponen manajemen kinerja dalam instansi tersebut agar ke depannya pencapaian kinerja untuk terus ditingkatkan dan lebih baik dari tahun sebelumnya sesuai dengan target sasaran capaian individu.

Pencapaian kinerja bisa berjalan optimal sesuai dengan manajemen kinerja dalam instansi tersebut salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi yang tercipta dalam instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur adalah adanya agenda rapat koordinasi Kominfo yang diadakan setiap bulannya. Rapat koordinasi tersebut membahas strategi pembangunan dan perkembangan yang berkaitan dengan komunikasi dan informatika khususnya untuk daerah Kabupaten Trenggalek. Jumlah peserta rapat koordinasi Dinas Kominfo selama periode Januari-Desember 2020 setiap bulan rata-rata hanya 29 pegawai yang dapat ikut serta aktif atau sebesar 80%. Artinya rata-rata masih ada 8 pegawai atau 20% yang tidak ikut serta karena berbagai alasan yang diutarakan. Data jumlah peserta rapat koordinasi Dinas Kominfo periode tahun 2020 lebih rendah jika dibandingkan tahun 2019 sebelumnya. Hal ini dipengaruhi dari pemberian sanksi yang terlalu ringan bagi pegawai yang tidak ikut rapat. Sanksi berupa teguran lisan diberikan kepada para pegawai yang tidak hadir dalam rapat koordinasi dinilai kurang tegas, sehingga banyak pegawai yang mengulangi kesalahan yang sama untuk tidak mengikuti agenda rapat koordinasi tersebut.

Selain itu, masalah disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan laporan kehadiran pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek menerangkan bahwa dari periode Januari hingga Desember tahun 2020 terlihat jumlah kasus pegawai tanpa surat keterangan sebanyak 127 kasus dimana peningkatan kasus tersebut karena kurangnya kesadaran dalam diri pegawai untuk menjalankan kewajibannya sebagai aparatur negara sehingga hal ini yang dapat menimbulkan masalah besar bagi instansi karena pegawai tanpa keterangan yang jelas tidak masuk tentunya sangat merugikan bagi instansi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri data tersebut menjelaskan jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa surat keterangan pada tahun 2020 lebih tinggi jika dibandingkan dengan data tahun sebelumnya 2019 yang lalu. Hal inilah yang menjadi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Sanksi disiplin bagi pegawai yang tidak hadir tanpa surat keterangan berupa sanksi ringan teguran baik lisan maupun tertulis, sanksi sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja, dan sanksi berat pemberhentian sebagai PNS jika tidak masuk kerja secara terus-menerus selama 10 hari kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Sementara dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja mengacu berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian SKP pada pasal 7 ayat (2) sebagaimana meliputi aspek/dimensi (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Waktu, dan (4) Objektif dengan indikator Prestasi Kerja, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kepatuhan, Adil, dan Bijaksana.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Dimensi dalam penelitian ini diukur menggunakan teori Sulaksono (2015:14) dengan (1) Inovatif memperhitungkan risiko, (2) Berorientasi pada hasil, (3) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai, dan (4) Berorientasi detail pada tugas dengan indikator-indikator Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi, Berani mengambil risiko dalam

mengembangkan ide-ide baru, Menetapkan target yang akan dicapai oleh organisasi, Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan, Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan, Mendukung prestasi pegawai, Teliti dalam mengerjakan tugas, dan Keakuratan hasil kerja.

Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan pegawai untuk mematuhi dan mentaati aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah (1) Kehadiran, (2) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja, (3) Ketaatan Pada Standar Kerja, (4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi, (5) Bekerja Etis dengan indikator tepat waktu datang, tepat waktu istirahat, taat prosedur kerja, taat pedoman kerja, taat menjalankan tugas, taat pada atasan, waspada, ketelitian, tingkah laku, dan etika kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka-angka yang menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu melalui suatu perhitungan tertentu. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan secara langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data melalui pengisian kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator variabel penelitian yang disebar kepada 37 responden. Untuk mendukung keperluan penganalisisan data penelitian ini, peneliti memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam maupun luar instansi. Populasi dalam penelitian ini adalah 37 pegawai terdaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Dalam penelitian ini jumlah sampel pegawai yang terdaftar 37 pegawai terdaftar sebagai Pegawai Negeri Sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* program SPSS Versi 24 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,186 lebih besar dari 0,05 ($\alpha > 0,05$),

sehingga dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel yaitu budaya organisasi (X_1), disiplin (X_2), dan kinerja (Y) yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,56321844
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,085
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan One-Way Anova program SPSS Versi 24. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\alpha > 0,05$) yaitu sebesar 0,079 yang berarti terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi (X_1) dan kinerja (Y) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\alpha > 0,05$) yaitu sebesar 0,677 yang berarti terdapat hubungan yang linear antara disiplin (X_2) dan kinerja (Y).

Tabel Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table								
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	2175,744	12	181,312	9,129	,000	
		Linearity	1743,872	1	1743,872	87,799	,000	
		Deviation from Linearity	431,872	11	39,261	1,977	,079	
	Within Groups		476,689	24	19,862			
		Total	2652,432	36				
ANOVA Table								
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1844,129	11	167,648	5,185	,000	
		Linearity	1603,313	1	1603,313	49,589	,000	
		Deviation from Linearity	240,816	10	24,082	,745	,677	
	Within Groups		808,304	25	32,332			
		Total	2652,432	36				

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil SPSS regresi linear berganda sebagai berikut.

1. Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) menunjukkan angka sebesar 0,466 (46,6%) berarti jika variabel budaya organisasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka terjadi kenaikan 0,466 pada variabel kinerja (Y) dengan arah yang sama pada konstanta 12,258.
2. Koefisien regresi disiplin (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,297 (29,7%) berarti jika variabel disiplin (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka terjadi kenaikan 0,297 pada variabel kinerja (Y) dengan arah yang sama pada konstanta 12,258.
3. Nilai Constant menunjukkan sebesar 12,258 yang berarti menunjukkan nilai jika budaya organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) nilainya adalah 0, maka pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) sebesar 12,258.
4. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y=12,258+0,466X_1+0,297X_2$$

Persamaan regresi linear ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dengan koefisien regresi 0,466 dan disiplin (X_2) dengan koefisien regresi 0,297 memiliki pengaruh besar terhadap kinerja (Y).

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,258	6,247		1,962	,058
	Budaya Organisasi	,466	,127	,521	3,686	,001
	Disiplin	,297	,111	,379	2,685	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Uji t (Parsial)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 yang menunjukkan hasil budaya organisasi (X_1)

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,686 dan disiplin (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,011 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,685.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,258	6,247		1,962	,058
	Budaya Organisasi	,466	,127	,521	3,686	,001
	Disiplin	,297	,111	,379	2,685	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (budaya organisasi dan disiplin) yang terdapat di dalam model secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja). menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 43,152. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ (43,152>3,276).

Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1902,806	2	951,403	43,152	,000^b
	Residual	749,627	34	22,048		
	Total	2652,432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) memiliki dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Dalam nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Hasil Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,847 dan Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,717. Nilai Koefisien Determinasi diperoleh dari pengkuadratan nilai Koefisien Korelasi (R). Besar angka Koefisien Determinasi (R^2) 0,717 atau sama dengan 71,7%. Angka tersebut

mengandung arti bahwa budaya organisasi (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) sebesar 71,7% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,701	4,69551
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Budaya Organisasi				

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi. Dengan demikian, meningkatnya budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Secara teoritis hal ini selaras dengan pendapat Edison et al. (2016:233) mengutarakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Kuatnya budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja.

Secara empiris hasil perhitungan penelitian ini relevan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astutik (2016), Muamar (2017), Marluis & Vebrian (2020) dan Primananda & Djastuti (2015) seluruhnya menyimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara parsial positif oleh disiplin. Dengan demikian, meningkatnya disiplin akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Secara teoritis hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik yaitu

disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

Secara empiris hasil perhitungan penelitian ini relevan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dariansyah et al. (2020), Astutik (2016), Muamar (2017), Marlius & Vebrian (2020), Primananda & Djastuti (2015) seluruhnya menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh budaya organisasi dan disiplin. Dengan demikian, meningkatnya budaya organisasi dan disiplin akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur memiliki prestasi kerja, memberikan orientasi pelayanan, berintegritas, berkomitmen, disiplin, memiliki kepatuhan, adil, dan bijaksana, maka akan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dan disiplin yang tinggi, sehingga kinerjanya meningkat.

Secara teoritis budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Edison et al. (2016:233) mengutarakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai, sedangkan disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Jadi, kuatnya budaya organisasi dan disiplin kerja dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi dan disiplin lemah, maka pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Secara empirik hasil perhitungan penelitian ini relevan dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astutik (2016) dan Marlius & Vebrian (2020) seluruhnya

menyimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritis dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Artinya, peningkatan budaya organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja. Besarnya pengaruh secara parsial, positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 46,6%.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Artinya, peningkatan disiplin menyebabkan meningkatnya kinerja kinerja. Besarnya pengaruh secara parsial, positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja sebesar 29,7%.
3. Budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Besarnya pengaruh secara simultan, positif dan signifikan budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur adalah 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada: Bapak Dr. Marsekal Muda TNI (Purn) Potler Gultom, S.H, M.M selaku Rektor, Ibu Tutik Siswanti, S.E, M.Si selaku Dekan, Ibu Rita Intan Permatasari, S.TP, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Atik Budi Paryanti, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing, Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Orang tua tercinta Ibu Endang Triyani dan Bapak Endit Rijono, serta Bapak Agus Subekti selaku Wali, dan Anggita Riyani Putri yang telah memberikan dukungan penuh dan mencerahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil, agar tetap selalu semangat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.
- Dariansyah, D., Noviariany, & Syahid. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Purwakarta. *Jurnal sosio e-kons*, 12(2), 195–205.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 11). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Vebrina, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2), 295–304.
- Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Perbup. Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Penjabaran Tugas Dinas Komunikasi dan Informatika, 24 § (2017).
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–11.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen, Jilid 1*. (B. Sabran & D. Bardani, Ed.) (13 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Sunyoto, & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), 12–25.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Tobari. (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Budi Utama.