

ANALISIS KEDISIPLINAN DAN BUDAYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I DI KOTA MAKASSAR

Lukman Arifin¹, Andi Syarifuddin², Nurfaidah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹lukmanarifin@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³nurfaedahypup67@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to determine the influence of discipline and culture on employee performance, culture of employee performance, and to know which variable most influences employee performance. The research location was Balai Pemasyarakatan Kelas I in Makassar, with the number of population and sample was 85 people. The data analysis used was descriptive analysis in order to explain research data, whereas to analyze quantitative data by using multiple linear regression analysis. The results showed that discipline has a positive and significant effect on employee performance. Employees have shown their discipline in working in the form of crafts, attendance, punctuality, compliance and are willing to accept sanctions if they violate them, thus affecting the performance of Balai Pemasyarakatan Kelas I in Makassar. Culture influences employee performance. Every employee in carrying out the duties and functions of implementing work culture traditions that applied in the organization in the form of integrity, identity, responsibility, commitment and results-oriented, which affected the performance improvement in Balai Pemasyarakatan Kelas I in Makassar. The dominant discipline influences employee performance. This means that every employee is required to be disciplined in carrying out the duties and authorities given that affected the achievement of quantity, quality, efficiency, effectiveness and work loyalty to the organization at Balai Pemasyarakatan Kelas I in Makassar.

Keywords: discipline, culture, and employee performance.

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan organisasi terletak pada kemauan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai lokomotif penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar mempunyai sumber daya manusia dituntut untuk mampu menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif. Dinamika organisasi pemerintahan seringkali mendapat sorotan dikarenakan tidak ada bukti konkrit dari keinginan baik (*goodwill*).

Fakta yang menunjukkan kurangnya aktualisasi penegakan kedisiplinan yang terlihat dalam kenyataanya, pegawai sering menunjukkan perilaku kurang rajin melaksanakan aktivitas pembinaan dengan baik, sering terlambat hadir masuk kerja atau cepat pulang kerja, jarang menyelesaikan pembinaan tepat waktu, sering mengabaikan atau melalaikan perintah pimpinan atau aturan organisasi dan tidak merasa takut dengan sanksi kerja. Kesenjangan ini terjadi dikarenakan penegakan disiplin tidak

diaktualisasikan dan dicontohkan oleh pimpinan dengan baik dalam melakukan pembinaan warga pemasyarakatan. Akibat kedisiplinan yang kurang teraktualisasikan dengan baik, menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Guna memperbaiki kedisiplinan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerjanya, maka menjadi pertimbangan untuk menerapkan *grand theory*, yaitu teori dimensi kedisiplinan dari Berdmend (2018) kedisiplinan kerja dibangun atas lima demensi yang meliputi disiplin dalam kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan pengenaan sanksi. Penerapan kelima demensi kedisiplinan ini menjadi kunci keberhasilan organisasi mewujudkan tujuannya.

Termasuk pula fenomena budaya yang juga masih rendah. Kenyataan yang terlihat bahwa budaya yang dimiliki oleh pegawai masih rendah dilihat dari pemahaman tentang nilai budaya yang belum mampu diaktualisasikan dengan baik oleh pegawai antara lain integritas pegawai masih rendah, kurang bangga dengan identitas yang

dimilikinya, kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat komitmen yang kurang patuh dalam bekerja dan kurang memiliki orientasi hasil dalam menjalankan pekerjaannya. Akibat budaya organisasi yang rendah menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Mengingat pentingnya untuk meningkatkan budaya dalam memperbaiki kinerja pegawai, maka perlu diterapkan grand theory yaitu teori filosofi nilai (*phylosophy value theory*) dari Pormant (2017), filosofi budaya maju dan modern selalu didasari lima filosofi nilai yaitu integritas, identitas, tanggungjawab, komitmen, dan orientasi hasil. Teori ini memainkan peran penting dalam menanamkan budaya organisasi kepada anggotanya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Uraian diatas menggambarkan ada permasalahan yang terjadi pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar tentang kinerja pegawai yang belum mencapai target kerja dalam pembinaan warga pemsarakatan yang dipengaruhi oleh masih rendahnya disiplin kerja pegawai dan aktualisasi budaya yang masih rendah. Hal ini sesuai dengan data pencapaian kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar yang tercatat sampai pada tahun 2018 yang menunjukkan terjadi penurunan kinerja, di mana rata-rata persentase realisasi kinerja pegawai < 90 persen. Penentuan target > 90 persen ditetapkan berdasarkan nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dinyatakan kriteria di atas 90 ke atas mencapai target dan di bawah 90 dinyatakan belum mencapai target. Penurunan persentase kinerja pegawai berdasarkan prestasi kerja tupoksi yang dicapai pada tahun 2017 terealisasi sebesar 88.2% mengalami penurunan sampai 81.7% pada tahun 2018 dan tidak mencapai target > 90%.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar?; 2) Apakah budaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar?; 3) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*", yang memiliki arti bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Pridjodarminto (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dalam diri individu, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bila tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Disiplin ini telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan manusia.

Sayuti (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah latihan mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan yang teratur dan tertib aturan. Disiplin merupakan unsur yang penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Ini berarti bahwa disiplin merupakan alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Tujuan disiplin diterapkan dalam suatu organisasi pada hakikatnya untuk melakukan pembinaan, pengarahan dan pengembangan terhadap suatu aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sulit mencapai tujuan

organisasi bila prinsip disiplin tidak diterapkan, sebab kegagalan dari banyak organisasi dikarenakan sumber daya manusia mengabaikan atau tidak menerapkan disiplin dengan baik. Hamka (2016), tujuan disiplin pada intinya merupakan sebuah pembinaan, pengarahan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mampu menjalankan tugas yang diwewenangkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan ini penting agar disiplin menjadi sebuah aturan perilaku yang membantu untuk maju dan berkembang menghadapi dinamika organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa dinamika organisasi saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin tinggi untuk melaksanakan tugas organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam melakukan pembinaan, pengaturan dan pengembangan sumber daya manusia untuk maju dan berkembang menghadapi tantangan yang menuntut disiplin sebagai solusi dalam mengatasi masalah organisasi.

Hendrawan (2016), organisasi yang maju dan berkembang menjadikan disiplin yang tinggi sebagai kunci keberhasilan menghadapi dinamika organisasi. Disiplin menjadi solusi organisasi mampu memecahkan permasalahan pelaksanaan tugas dari individu untuk mencapai tujuannya. Memahami pentingnya disiplin, banyak organisasi yang maju dan berkembang yang menerapkan konsep disiplin pegawai sebagai sebuah momen untuk melakukan pembinaan, pemeliharaan dan pengembangan pegawainya dalam menghadapi dinamika kerja dengan memiliki disiplin yang tinggi. Almend (2016), ada lima hal yang perlu dipertimbangkan dalam memberikan penilaian terhadap kedisiplin kerja pegawai yaitu disiplin dalam kerajinan kerja, disiplin dalam kehadiran, disiplin dalam ketepatan waktu, disiplin dalam kepatuhan konsensus organisasi dan disiplin dalam penguasaan sanksi untuk dapat mempengaruhi dan memberikan sikap yang sesuai dengan unsur-unsur penilaian kinerja pegawai.

Konsep budaya kerja yang diamati dalam penelitian ini adalah hal yang berkaitan dengan aturan atau prinsip kerja yang dijalankan dari suatu instansi mulai dari instansi di daerah sampai pada instansi pusat. Penerapan konsep budaya kerja ini diterapkan dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis.

Konsep budaya kerja dalam bentuk tertulis biasanya berupa peraturan atau kebijakan yang harus dipatuhi, sedangkan yang tidak tertulis berupa etika atau filosofi dari para pendiri yang telah menjadi sebuah kebiasaan dan sering diamalkan menjadi sebuah pemahaman atau simbol budaya dalam suatu organisasi.

Penerapan konsep budaya kerja menjadi urgen untuk diterapkan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka menjadi pertimbangan untuk menerapkan budaya kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai untuk terus menjalankan budaya kerja yang telah didirikan atau ditanamkan pada pendiri sebelumnya dalam rangka mewujudkan organisasi yang maju dan berkembang mencapai tujuannya.

Memahami kata budaya dan organisasi terlebih dahulu harus mengerti tentang pengertian budaya dan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016), budaya adalah seperangkat nilai-nilai yang dipelajari, diyakini, memiliki standar pengetahuan, moral, hukum dan perilaku yang disampaikan oleh individu, kelompok dan organisasi untuk bertindak sesuai kebiasaan dasar dalam memandang dirinya.

Konsep organization culture fundamental yang dikemukakan oleh Algerrow (2016) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan modern memiliki filosofi fundamental yang mengikat setiap anggota organisasi memiliki nilai perekat budaya dalam memajukan organisasi atau perusahaan. Nilai perekat budaya kerja yang dimaksud yaitu integritas, identitas, tanggungjawab, komitmen dan orientasi hasil dalam mengelola organisasi.

Handy (2018), mendiagnosis budaya kerja tercermin pada beberapa konsep antara lain konsep kepekaan (*sensitivity*), kebebasan (*independence*), keberanian (*braveness*), dan keterbukaan (*transparency*). Quinn (2018), dalam suatu organisasi ditemukan empat jenis model budaya, yaitu: 1) Budaya kelompok, sebuah budaya kelompok berorientasi internal dan fleksibel. Budaya ini cenderung untuk didasarkan pada nilai-nilai dan norma-norma yang dikaitkan dengan pertalian. Kepatuhan anggota organisasi terhadap arahan organisasional muncul dari kepercayaan, tradisi dan komitmen jangka panjang. Budaya ini cenderung menekankan pengembangan anggota dan partisipasi nilai-nilai dalam

pengambilan keputusan; 2) Budaya hirarkis, berorientasi internal dengan lebih berfokus pada kontrol dan stabilitas. Budaya ini memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang biasanya berhubungan dengan suatu sistem birokratis, serta menghargai stabilitas; 3) Budaya rasional, berorientasi eksternal dan berfokus pada kontrol. Sasaran utamanya adalah produktivitas, perencanaan dan efisiensi. Para anggota organisasi dimotivasi oleh keyakinan bahwa kinerja mengarah pada sasaran organisasi yang diinginkan akan diberikan imbalan; 4) Budaya adokrasi, berorientasi eksternal dan fleksibel. Budaya ini menekankan perubahan yang di dalamnya pertumbuhan, akuisisi sumber daya dan inovasi sangat didukung. Para anggota organisasi dimotivasi oleh kepentingan atau daya tarik ideologis dari tugas tersebut.

Bennardin dan Russel (2018), memberikan pengertian kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson (2017), menyatakan kinerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan sesuai dengan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam organisasi.

Stolovitch and Keeps (2018), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tujuan

Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yakni tugas individu, perilaku individu dan ciri individu. Pandangan Nelson (2018) menyebutkan ada lima indikator, yakni kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas.

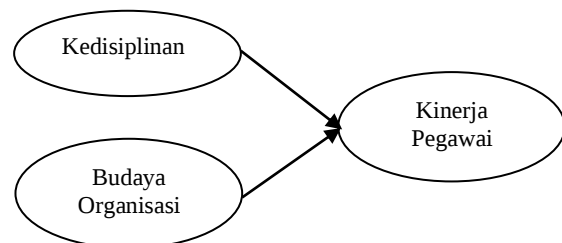
Dalam mewujudkan sebuah kinerja kegiatan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari bentuk sistem kinerja manajemen yang

baik yang mencakup beberapa indikator atau sistem kinerja yaitu: a) kegiatan kerja, b) orang yang bekerja, c) hasil kerja, d) penilaian kerja, dan e) manfaat kerja.

Anne Willy (2016), *Analysis of Organization Culture and Discipline toward Performance by Lecture of San Francisco University*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Disiplin yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Jerald Greenberg (2016), *Affect of Motivation, Competence, Job Culture toward Performance and Correlation with Increasing Human Resource Quality in Scientific Software International Inc. Chicago*. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi kinerja, dan secara keseluruhan motivasi, kompetensi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Lukman Arifin (2019)

Berdasarkan rumusan masalah dan model penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar.
- H₂ : Budaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar.
- H₃ : Kedisiplinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja

terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Waktu penelitian selama dua bulan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data dalam penelitian dikumpulkan berdasarkan: 1) Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi menyangkut data penelitian; 2) Wawancara adalah tanya jawab dengan responden melakukan konfirmasi pada obyek penelitian; 3) Dokumentasi adalah penyajian foto, berkas tertulis, dan laporan notulen.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar yang berjumlah 85 orang. Sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik full sampling atau menggunakan metode sensus. Jadi dengan demikian total sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Variabel penelitian terdiri atas: 1) Kedisiplinan (X1) adalah bentuk ketaatan pegawai mematuhi ketentuan yang berlaku dalam melakukan bimbingan kepada warga binaan. Indikator disiplin, terdiri atas kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan peneraan sanksi; 2) Budaya (X2) adalah filosofi kebiasaan normatif yang telah menjadi tradisi di dalam memajukan organisasi. Indikator budaya, terdiri atas integritas, identitas, tanggungjawab, komitmen dan orientasi hasil; 3) Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja pegawai dari proses kerja yang ditekuni dalam menjalankan aktivitas pembinaan dan pembimbingan. Indikator kinerja pegawai, yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif merupakan sebuah interpretasi hasil dari data dari masing-masing variabel berdasarkan indikator yang telah difrekuensiikan dan ditentukan nilai

mean. Analisa ini digunakan untuk memberikan gambaran frekuensi dan persentase mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Tabel 1. Frekuensi/Prosentase Variabel Kedisiplinan (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	11	12.9	29	34.1	45	52.9	4.40
X1.2	1	1.2	3	3.5	4	4.7	54	63.5	23	27.1	4.12
X1.3	0	0.0	0	0.0	5	5.9	31	36.5	49	57.6	4.52
X1.4	0	0.0	0	0.0	6	7.1	23	27.1	56	65.9	4.59
X1.5	0	0.0	2	2.4	17	20.0	32	37.6	34	40.0	4.15
Rata-rata Mean Kedisiplinan (X1)											4.36

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 1 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan yang dominan yaitu indikator yang keempat yaitu kepatuhan dengan nilai mean 4.59. Ini berarti, kedisiplinan pegawai ditentukan oleh kepatuhan yang ditunjukkan sebagai bentuk kesetiaan pada perintah pimpinan dalam menjalankan tupoksinya di Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar.

Tabel 2. Frekuensi/Prosentase Variabel Budaya (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0.0	0	0.0	12	14.1	37	43.5	36	42.4	4.28
X2.2	0	0.0	0	0.0	9	10.6	15	17.6	61	71.8	4.61
X2.3	0	0.0	0	0.0	12	14.1	26	30.6	47	55.3	4.41
X2.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	41	48.2	44	51.8	4.52
X2.5	0	0.0	4	4.7	29	34.1	30	35.3	22	25.9	3.82
Mean Budaya (X2)											4.33

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel budaya yang dominan yaitu indikator yang kedua yaitu identitas dengan nilai mean 4.61. Ini berarti, pegawai menerapkan budaya kerjanya berdasarkan identitas yang dimiliki dalam menjalankan tupoksi di Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar.

Tabel 3. Frekuensi/Prosentase Variabel Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0.0	4	4.7	6	7.1	39	45.9	36	42.4	4.26
Y1.2	0	0.0	2	2.4	0	0.0	56	65.9	27	31.8	4.27
Y1.3	0	0.0	0	0.0	2	2.4	28	32.9	55	64.7	4.62
Y1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	10.6	76	89.4	4.89
Y1.5	0	0.0	2	2.4	23	27.1	38	44.7	22	25.9	3.94
Rata-rata Mean Kinerja (Y)											4.40

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja yang dominan yaitu indikator yang keempat yaitu efektivitas dengan nilai mean 4.89. Ini berarti, kinerja pegawai sebagai hasil kerja dari serangkaian proses kerja yang ditekuni ditentukan oleh pencapaian efektivitas dari hasil kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar.

Hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien regresi atas pengaruh kedisiplinan dan budaya terhadap kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar dengan persamaan regresi liner berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.976 + 0.833X_1 + 0.628X_2$$

Persamaan regresi, terdapat nilai konstanta sebesar 1.976. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 1.976. Hal ini adalah indikasi dari pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka: 1) Jika kedisiplinan (X₁) terpenuhi maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.833 atau bila penambahan 1 persen kedisiplinan diterapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja 83.3 persen; 2) Jika budaya (X₂) diterapkan maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.628 atau bila penambahan 1 persen budaya diterapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja 62.8 persen.

Hasil perhitungan Regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh ANOVA untuk nilai F_{hitung} sebesar 25.539 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 3.11 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($25.539 > 3.11$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
X ₁	0.833	4.603	0.000	Signifikan
X ₂	0.628	2.803	0.012	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2019)

Alasan yang menjadi penyebab disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena secara keseluruhan pegawai berupaya untuk disiplin dalam mematuhi dan mentaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi, di mana setiap pegawai diharuskan untuk memiliki kerajinan bekerja, selalu hadir bekerja di tempat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai dituntut siap menerima sanksi bila melanggar aturan kerja. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator disiplin terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang diamati dari penelitian ini ada lima butir pertanyaan dari kuesioner yang valid dan reliable sesuai lima indikator. Kelima butir pertanyaan tersebut mencakup budaya organisasi integritas, identitas, kehandalan, etika kerja dan orientasi hasil, yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar.

Fakta di lapangan dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang dijalankan oleh pegawai sebagai filosofi kebiasaan normatif yang tertanam dan ditanamkan oleh para pendiri dalam diri seorang pegawai untuk mampu menjadi orang yang memiliki integritas, identitas, memiliki kehandalan etika kerja dan berorientasi hasil atas segala pelaksanaan kerja yang dilakukan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar, sehingga menjadikan pegawai mampu melaksanakan tupoksinya dalam meningkatkan kinerjanya baik secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan penuh loyalitas kerja yang tinggi. Budaya organisasi secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang diamati dalam penelitian ini adalah segala bentuk ketaatan pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan harus dijalankan dengan penuh konsekuen. Sedangkan kinerja adalah wujud aktualisasi dari hasil kerja yang dicapai pegawai selama menekuni pekerjaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja yang diterapkan selama ini harus dipertahankan, khususnya yang berkaitan dengan kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan dan pengenaan sanksi secara

konsekuensi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara kuantitas, hasil kerja yang dicapai berkualitas, banyak pekerjaan yang efisien menggunakan waktu kerja, efektif memanfaatkan anggaran kerja yang tersedia dan tingkat loyalitas pegawai terhadap pimpinan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut: 1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai telah menunjukkan kedisiplinannya dalam bekerja berupa kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dan mau menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran, sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar; 2) Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai dalam menjalankan tupoksi menerapkan tradisi budaya kerja yang berlaku dalam organisasi berupa integritas, identitas, bertanggungjawab, berkomitmen dan berorientasi hasil, yang mempengaruhi peningkatan kinerjanya pada Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar; 3) Kedisiplinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti pada Balai Pemasarakatan Kelas I setiap pegawai dituntut untuk berdisiplin dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan yang berpengaruh terhadap pencapaian kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas kerja pada organisasi.

Saran peneliti: 1) Bagi Kepala Balai Pemasarakatan Kelas I di Kota Makassar, untuk terus memperhatikan penerapan disiplin kerja dari pegawainya baik tingkat kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan pegawai dalam bekerja, serta memperhatikan pemberian sanksi kerja yang memberikan efek jera, sehingga setiap pegawai berupaya untuk tidak melanggar disiplin dalam bekerja yang otomatis mempengaruhi kinerjanya; 2) Setiap pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Kota Makassar, terus menjadikan budaya sebagai filosofi kebiasaan untuk memajukan organisasi, secara integritas, identitas, tanggungjawab, komitmen dan orientasi hasil, sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshory, Rahmadan. (2017). *Pengembangan SDM dalam Lingkungan Kerja Kondusif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Barata, Atep, Adya. (2016). *Disiplin Pegawai dalam Pelayanan Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Baron, James, N. (2017). *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Barry, Berk. (2016). *Organization and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Beer and Spector. (2017). *Human Resource*. Ohio: McGraw Hill.
- Bennardin dan Russel. (2018). *Management and Performance*. Published by Prentice Hall, Ohio Press.
- Berdmend, John. (2018). *Management and Discipline of Human Resource*. New York: Prentice Hall.
- Charles, George. (2016). *Theory of Performancein Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Chung dan Ruben. (2018). *Application of Human Resource in Organization*. New York: John Wiley and Sons, New York.
- Dessler, Gary. (2018). *The Good of Culture Organization in Company*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Filert, Hans. (2017). *Appraising of Performance: Application Theory*. New York: John Wiley and Sons.
- Furtwengler, Dale. (2018). *Attitudes Performance Organization*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnely, James. (2017). *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3rd, ed., Dallas, Business Publications, Inc.
- Gibson, James, L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hendrawan, Tanibalu. (2016). *Disiplin dalam Keteladanan SDM*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Husein, Subekti. (2018). *Disiplin dan Implementasi pada Organisasi Kerja*. Jakarta: Harvarindo.

- Keith, John. (2018). *Handbook of Human Resource Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, Thai and Chen, Chiu Lee. (2018). *Human Resource Management: Performance Perspective*. New York: Harper T & Row.
- Loury, Smith. (2016). *Theory of Performance in Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Patricia, Harold, A. (2018). *Essentials of Organization Culturing*. Fifth Edition. ., Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Prijodarminto, Soegeng. (2018). *Disiplin-Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Quinn, H, R. (2018). *Organization Culture in Theories and Application*. New Jersey: Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen, P. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Cliffs.
- , (2016). *Organization Theory: Structure Designs and Applications*. New Jersey: Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs.
- Sayuti, Dadang. (2018). *Kepatuhan pada Organisasi–Bentuk Disiplin Pegawai*. Jakarta: Pustakajaya.
- Stevant, Wendell and Golt, JR. (2016). *Performance Management in Organization*. Revision Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Sunardji, Darmakusuma. (2017). *Disiplin dalam Rangka Optimalisasi Hasil Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. (2018). *Tinjauan Kinerja SDM dalam Disiplin*. Jakarta: Elex Media Komputindo.