

# Analisis Pengaruh Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan

I Gede Adiputra  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Tarumanagara Jakarta  
email: w\_wigra@yahoo.com

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan. Hal yang diangkat dalam penelitian ini adalah : a) seberapa besar pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; b) seberapa besar pengaruh yang positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai; c) seberapa besar pengaruh yang positif disiplin dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan.. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

**Kata kunci** – disiplin, budaya kerja, kinerja

## I. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut adanya kompetensi dari semua pihak untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan tertentu dalam bidang ekonomi, sosial, budaya maupun politik.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, yang mau tidak mau harus dihadapi serta serangkaian adaptasi juga harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografis seperti ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual.

Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur negara. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, selain organisasi pemerintah sudah terlalu banyak, pegawai banyak nganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa

kesibukan kerja hanya tampak di satuan kerja yang “ada proyeknya”. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan budaya kerja pegawai belum terlalu kuat dan masih jauh dari harapan.

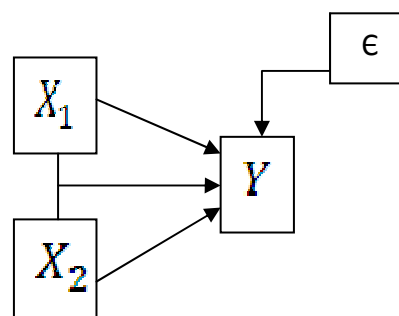
Untuk itu mengingat disiplin dan budaya kerja adalah merupakan variabel dalam rangka pengelolaan manajemen SDM maka dipandang perlu untuk menganalisis disiplin dan budaya kerja pegawai sebagai upaya untuk membangun kinerja tinggi di lingkungan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik secara empiris bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan, diharapkan dapat menjadi masukan (*input*) untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberi informasi kepada peneliti lainnya dalam mengkaji lebih lanjut tentang faktor disiplin dan budaya kerja khususnya yang terkait dengan peningkatan kinerja..

## II. Metodologi Penelitian

Dari kerangka pemikiran penelitian ini, maka desain penelitian ini tampak pada gambar 3.1 berikut:

**Gambar .1 Desain Penelitian**



Keterangan:

$X_1$  : Variable bebas: Disiplin

$X_2$  : Variabel bebas : Budaya Kerja

$Y$  : Variabel terikat : Kinerja pegawai

$\epsilon$  : Epsilon : Variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain  $X_1$  dan

$X_2$  tetapi tidak teliti.

Desain penelitian tersebut menunjukkan model pengukuran dan pengujian statistika dimana variable bebas pertama ( $X_1$ ) adalah *disiplin*, kemudian variable bebas kedua ( $X_2$ ) yaitu *budaya kerja*. Sedangkan Y adalah variable terikat yaitu *kinerja pegawai*.

Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (1998:120); apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semua populasi. Selanjutnya apabila jumlah subyek besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15 orang, atau 20-25% atau lebih, tergantung sedikit-tidaknya dari kemampuan peneliti yang dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. Karena itu Sampel Dalam Penelitian ini adalah sampel Jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 57 pegawai

Angket kuisisioner yang diajukan kepada responden berjumlah 57 orang. Pernyataan disusun secara terperinci dan lengkap yang harus dijawab oleh respon dengan memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan, dengan ketentuan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menurut model skala Likert dirumuskan dengan 5 "kategori" yang mengacu kepada Sugiyono (2008 : 93) bahwa *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif untuk keperluan analisis data ini disesuaikan dengan sikap pernyataan kuisisioner. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5,4,3,2,1 dan untuk pernyataan yang bersifat negatif diberi skor 1,2,3,4,5.

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan digunakan test statistik, yaitu statistic Korelasi Pearson Product Moment yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{\sum nY^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi Product Moment

n = jumlah sample

X = Variabel Bebas

Y = Veriabel Terikat

Kemudian untuk menginterpretasikan tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, penulis memakai pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (1997 :147), sebagai berikut :

	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah/sangat lemah
0,20 – 0,399	Rendah/lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat/erat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat/sangat erat

Regresi sederhana untuk menunjukkan kecenderungan kontribusi masing-masing variabel X dan Y. Korelasi ganda untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel Y dan regresi berganda untuk menentukan kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Secara sistamatis hubungan fungsional variabel terikat (Y) dengan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  dapat dinyatakan dalam persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sedangkan untuk menguji hipotesis ke-3 dilakukan dengan uji F melalui Anova.

### III. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah positif. Hal ini ditunjukkan oleh hubungan sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (disiplin dan budaya kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,803 yang member pengertian bahwa 80,3 % kinerja pegawai ditentukan secara bersama oleh disiplin dan budaya kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adjusted R square merupakan nilai R<sup>2</sup> merupakan nilai yang disesuaikan sehingga gambarannya lebih mendekati mutu peninjakan model dalam populasi. Std. Error of the Estimate merupakan kesalahan standar dari penaksiran dan bernilai 2,05. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1: Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.796	2.05395

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,067 + 0,233 X_1 + 0,833 X_2$$

Dimana :

Y = variabel kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = variabel disiplin dan

X<sub>2</sub> = variabel budaya kerja

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, secara parsial diperoleh variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai(Y) dengan tingkat signifikansi 0.766. Sedangkan variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) signifikan mempengaruhi

variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel Analisis of Varians bahwa secara simultan variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) sangat signifikan mempengaruhi Variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel disiplin dan variabel budaya kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Jakarta Selatan, ini dapat dilihat dari ANOVA dan Regresi berikut..

**Tabel 2**

**ANOVA<sup>p</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	929.171	2	464.586	110.125	.000 <sup>a</sup>
Residual	227.811	54	4.219		
Total	1156.982	56			

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Kerja, Disiplin\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 3: Regresi X1 dan X2 terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.067	2.843	.375	.709
	Disiplin_Krja	.233	.109	1.699	.766
	Bud.Kerja	.833	.110	7.566	.000

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan :

1. Dari analisis regresi berganda linier melalui program SPSS.17 diperoleh bahwa persamaan regresinya adalah  $1,067 + 0,233X_1 + 0,833 X_2$
2. Dari nilai signifikansi (t sig). diperoleh nilai sebesar 0,766 untuk variabel  $X_1$  (disiplin) dalam hal ini variabel  $X_1$  (disiplin) secara parsial tidak signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk budaya kerja diperoleh nilai sig 0,000 dimana nilai ini jauh lebih rendah dari 0,05 ini berarti variabel budaya kerja ( $X_2$ ) sangat signifikan mempengaruhi variabel kinerja (Y)
3. Dari hasil tabel analisis varian diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 ini berarti variabel disiplin ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) secara simultan sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai bahkan pada tingkat kekeliruan 0,01.
4. Koefisien determinasi (KD) R Square sebesar 0,803 artinya bahwa kinerja pegawai 80,03% dipengaruhi oleh variabel disiplin dan budaya kerja sedangkan sisanya 19,97% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

#### REFERENSI

- 1) Alfian dan Syaamsudin Nazarudin (ed) 1991. *Profil Budaya Politik Indonesia*. Jakarta. Pustaka Utama Grafiti.
- 2) Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta. PT Dunia Pustaka Jaya
- 3) Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta
- 4) ..... 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- 5) Armstrong, Michael. 1999. *Seri Pedoman Manajemen SDM, A Handbook of Human Resources*. Alih Bahasa : Sofyan Cinamat & Haryanto. Jakarta . Ghalia Indonesia.
- 6) Bernandin, H.J. dan Russel, J.E.A. 1993. *Human Resources Management*. Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- 7) Certo, S.C.. 1984. *Management of Organization and Human Resources*. W.C. Dubuque Iowa: Brown Company Publisher.
- 8) E. Aminullah.2000. *Analisis Kebijakan : Pendekatan, Metode dan Teknik Analisis*. Jakarta. Cides.
- 9) Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 1997. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur Proses (terj)* Edisi keempat. Jakarta : Erlangga.
- 10) Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE, Cetakan ke 9
- 11) .....2001. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi & Operasi*. Jogjakarta: BPFE.
- 12) ..... 2001. *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- 13) Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara.
- 14) .....1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta. Masagung
- 15) Hersey, Paul dan Kenneth Blanchard. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- 16) ..... 1993. *Management of Organization Behavior*. 6<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice Hall Int. Inc..
- 17) Hidayat, Syarief. 2005. *Too Much Too Soon, Local State Ellite's Perspective On and The Puzzle of Contemporary Indonesian Regional Autonomy Policy*. Edisi Dua Bahasa. Jakarta : Radja Grafindo.
- 18) Hurlock, Elizabeth B. 1999. *Perkembangan Anak. Terjemahan oleh Meitasari Tjandrasa*. Jakarta
- 19) Ilyas Yaslis, 2002. *Kinerja; Teori, Penilaian dan penelitian*, Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- 20) Kadarisman, Sri, 1980. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Armico.
- 21) Keban, Yeremias T., 1995. *Indikator Kinerja Pemda, Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Jogjakarta : Fisip UGM.
- 22) Kotter, J. P. dan J. L. Haskett. 1997. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- 23) Kopelman, Richard E. 1986. *Managing Productivity in Organization : A Practical, People, Oriented Perspective*. New York : Mc. Graw-Hill Inc.
- 24) Kumorotomo, Wahyudi. 2002. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Rajagrafindi Persada.
- 25) Latunreng, Wahyuddin, 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : IPPSDM-WIN.
- 26) ..... 2007. *Konsep dan Teori Administrasi*. Bahan Kuliah STIAM, Jakarta
- 27) Marihot, Tua Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grassindo.
- 28) McKenna, Eugene dan Nich Beec. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- 29) ..... 2001. *The Essence of Management Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Andi Offset.
- 30) Munir, 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap pembinaan Kpegawaian*. Jakarta.
- 31) Narayana, V. K. dan Raghu Nath. 1993. *Organization Theory : A Strategic Approach*. Richard D. Irwin. Inc. Boston.
- 32) Nazir, Moch. 1999. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- 33) Nawawi, Hadari., 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Jogjakarta : UGM.
- 34) ..... 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Buku-I, UT/UPI-YAI*, Jakarta.
- 35) Ndraha, taliziduhu, 2003. *Budaya Organisasi, Jakarta : Rineka Cipta*.
- 36) ..... 1998. *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara.
- 37) ..... 2005. *Kybernologi, Sebuah rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- 38) Newstrom, J. W. dan keith Davis. 1993. *Organization Behavior at Work*, 10<sup>th</sup> edition. New delhi : Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- 39) Pamudji, S. 1983, *Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Jurnal Widya Praja, Nomor 19, Jakarta IIP.
- 40) Prawirosentono, Suyudi. 1999. *Manajemen Sumberdaya manusia : Kebijakan kinerja Karyawan*. Edisi 1. Jogjakarta : BPFE.
- 41) Prijodarminto, Soegeng. 1993. *Disiplin Kiat menuju Sukses*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- 42) Pusat Bahasa Departemen Pendidika Nasional. 2001. *Kamus Besar bahasa Indonesia*. Edisi ke -3. Jakarta : Balai Pustaka.

- 43) Rasyid, Muhammad Ryaas. 2000. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan dan Politik Orde Baru*. Jakarta : Yarsif Watamfone.
- 44) Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, terjemahan : Hadyana Pujaatmaka, Jakarta : PT. Prenhallindo 2 nd edition.
- 45) .....2001. *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi 3 Jakarta : Arcan.
- 46) Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- 47) Sedarmayanti. 2003. *Good Governance : Dalam rangka Otonomi Daerah Upaya membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Edisi I. Bandung ; Mandar Maju
- 48) Siagian, Sondang. 1995. *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Organisasional*. Jakarta : Bina Aksara.
- 49) ..... 1980. *Adminstrasi Pembangunan*. Jakarta : Gunung Agung.
- 50) ..... 1994. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta : Gunung Agung.
- 51) ..... 1998. *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*. Jakarta : haji Masagung.
- 52) ..... 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- 53) Sianipar, JPG., 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja, badan Dikat Staff dan Pimpinan Tingkat Pertama*. Jakarta : LAN.
- 54) Sinamo, Jansen H., 2002. *Etos Kerja 21 : Etos Kerja Profesional di era Digital global*. Edisi I. Jakarta : Institut Darma Mahardika.
- 55) Singarimbun, masri dan Sofian effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- 56) Sofo, F. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Surabaya : Airlangga University Press.
- 57) Stoner, James A. F., Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen Jilid 2* edisi bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- 58) Sugiyono, 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- 59) ..... 2006. *Metode penelitian Administrasi; dilengkapi Metode R & D*. Bandung : Alfabeta.
- 60) Suprianto, john., 1997. *Pengukuran Tingkat kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- 61) Syaidad, Gouzali., 1992. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- 62) Syaidad, Gouzali., 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : Toko Agung.
- 63) The Liang Gie, 1992. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jogjakarta : Liberty.
- 64) Thoha, Miftah., 2002. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- 65) Triguno, 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- 66) ..... 1997. *Budaya Kerja, Meningkatkan lingkungan yang kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta : Golden Terayon press.
- 67) Umar, Husein., 1999. *Riset Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Aksara.
- 68) West, M. A., 2000. *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi*. edisi 1. Yogyakarta : Kanisius.
- 69) Wirawan, 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan : Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jilid 1. Jakarta : Yayasan bangun Indonesia dan UHAMKA Press.
- 70) White, Rupert eales. 1998. *How to be a Better Leader; menjadi pemimpin Efektif*. Jakarta : Elex media Komputindo.
- 71) Stevenson, Nancy, 2000. *Ten Minute Guide Motivating People*. Terjemahan Dwi Prabantini. Andi. Yogyakarta.
- 72) Suyanto, M. 2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan*. Andi. Yogyakarta
- 73) Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- 74) Zainun, Buchori. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta