
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS LUAHAGUNDRE MANIAMOLO

Erika Putri Anjelin Dakhi

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(erikadakhi@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif bersifat kausal, sumber data adalah data primer yaitu angket kepada pegawai, dengan Populasi dan sampel adalah pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan teknik dokumentasi. Metode analisis data adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $t_{hitung} 1,954 > t_{tabel} 1,699$ sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. Saran penelitian ini adalah Diharapkan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Luahagundre untuk menetapkan standar kerja yang jelas dan dapat diukur, serta mengevaluasi kinerja pegawai secara teratur. Menyediakan pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menjaga budaya yang menghormati dan menghargai pegawai dan pekerjaannya, serta memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pegawai.

Kata Kunci: Budaya organisasi; disiplin kerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the Influence of Organizational Culture on the Work Discipline of UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Employees. The type of research is a quantitative type that is causal, the source of data is primary data, namely questionnaires to employees, with the population and sample in this study are employees at UPTD Luahagundre Maniamolo Health Center as many as 31 people. Data collection techniques are interview techniques, questionnaire techniques and documentation techniques. The data analysis method used is simple regression analysis. Based on the results of the hypothesis testing study with a calculated value of $1,954 > t_{table} 1,699$ so that researchers can conclude that there is an Influence of Organizational Culture on the Work Discipline of UPTD Employees of the Luahagundre Maniamolo Health Center. The suggestions of this research are It is expected that the leadership of UPTD Luahagundre Health Center to set clear and measurable work standards, and evaluate employee performance regularly. Provide training and resources needed to assist employees in achieving organizational goals. Maintain a culture that respects and values employees and their work, and provides responsibilities that are in accordance with employee competencies and abilities.

Keywords: Organizational culture; Employee Work Discipline

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Organisasi adalah sebuah struktur di mana individu-individu berkolaborasi untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan dalam disiplin ilmu masing-masing. Dalam mencapai tujuannya, organisasi tidak akan maju dan berkembang tanpa adanya dukungan dari kemampuan tenaga kerja atau pegawai sekalipun organisasi tersebut memiliki sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi dapat membuat atau menghancurkan peluang keberhasilannya. Sejauh mana sebuah institusi berhasil tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang unik karena setiap orang di dalam sumber daya tersebut selalu berusaha untuk memperbaiki diri mereka sendiri. Tanpa manajemen manusia yang kompeten, sebuah organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuannya, bahkan gagal total. Hal ini berlaku terlepas dari kualitas sumber daya lain yang dimilikinya.

Organisasi merupakan wadah perkumpulan beberapa kelompok atau personil yang menjalankan berbagai aktifitas didalamnya untuk mencapai tujuan sesuatu dengan ketentuan yang ditetapkan. Menurut Kasmir dalam

Aprillianti (2022) Budaya organisasi yang dianut setiap instansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja. Mencapai suatu tujuan organisasi tidaklah begitu mudah, tetapi mengalami berbagai tantangan-tantangan dalam menjalankan aktivitas organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya karena sumber daya memiliki peran penting untuk menjalankan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia secara umum dapat diartikan sebagai salah satu komponen di dalam organisasi yang memiliki fungsi untuk menjalankan atau menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi untuk mencapai tujuan. Selain dari hal tersebut juga sangat diharapkan agar manajemen organisasi dapat memperhatikan setiap apa yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Keempat unsur ini menjadi asas untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, bekerja sama

dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi ini baik, tentu dapat membuat adanya ketaatan pegawai terhadap aturan-aturan yang telah biasa diterapkan dalam organisasi menjadikan pegawai disiplin dan melaksanakan nilai-nilai tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku didalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan nilai inti yang dipegang oleh perusahaan dengan tujuan untuk mengarahkan perhatian karyawannya pada pencapaian tujuan perusahaan. "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam rangka untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku," tulis Sutrisno (2009:97). Artinya, pekerja yang memiliki kontrol diri yang tinggi akan mendorong dirinya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja. Pekerja yang menghormati harapan atasanannya terhadap waktu kedatangan, keberangkatan, dan penyelesaian pekerjaan menunjukkan kedisiplinan di tempat kerja. Kemudian, sudah menjadi kewajiban seorang pekerja untuk menerima perintah kerja dan melaksanakannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja dapat ditinjau dari interaksi antara pegawai terhadap atasan kerja dan rekan kerja. Pegawai biasanya sangat senang dengan sikap seorang pemimpin yang ramah dan optimisme dalam kerja,

sehingga para bawahan kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, untuk mempertahankan disiplin kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas maka atasan kerja dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan mengatur segala sesuatu pekerjaan yang akan dilaksanakan terutama dalam mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi. Membudayakan nilai-nilai yang positif bagi organisasi khususnya pada instansi UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo tentu akan menciptakan keharmonisan kerja didalamnya sehingga interpersonal dapat merasakan kenyamanan dan memaksimalkan hasil pekerjaan melalui penerapan kedisiplinan kerja dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian awal di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo diidentifikasi melalui hubungan antara sesama pegawai belum ditunjukan dengan rasa kerja sama dalam mengerjakan atau melaksanakan tugas dalam organisasi. Selanjutnya, pegawai datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga hal ini mempengaruhi kecepatan dalam menjalankan tugas. Halini tentu tidakbaik bagi organisasi terutama pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan

fungsi masing-masing di setiap bidang pekerjaannya.

B. Kajian Pustaka

Konsep Budaya Organisasi

FasiSistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut (Fathoni, 2006:4-5) "budaya organisasi adalah kondisi terpenting bagi setiap organisasi yang bersifat global dan berbasis pada keamanan dan kenyamanan bekerja". Menurut (Duha 2014:269) menyatakan "budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya didalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh aktifitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna". Menurut (Sulaksono, 2015:3) "budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan".

Menurut (Busro, 2018:5) "budaya organisasi adalah persepsi bersama oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain".

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi petunjuk untuk bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Konsep Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017:88) bahwa "disiplin kerja adalah sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepemimpinan maupun bagi karyawan." Menurut (Sinambela, 2016:334) bahwa "disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi." Menurut (Ajabar, 2020:45) "disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku."

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kerangka Teori

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi yang dilakukan secara teratur akan membentuk kedisiplinan pegawai didalamnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins dalam Tumbelaka (2016) menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantar anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, kepuasan dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan pegawai untuk keluar dari organisasi. Pendapat ini dapat dikutip bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakn adanya keterikatan. Keterikatan dalam hal aturan yang harus dijainkan oleh pegawai selama berada dalam lingkungan organisasi sehingga membentuk kedisiplinan pegawai tersebut selama bekerja dalam organisasi.

Pribadi (2016:227) menambahkan bahwa terdapat hubungan antara nilai-nilai yang dianut oleh suatu perusahaan dengan pengembangan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan nilai-nilai dan keyakinan seseorang tertanam dalam kerangka budaya organisasi. Hasibuan (2022:89) berpendapat bahwa budaya organisasi memang berpengaruh terhadap tindakan disiplin yang dilakukan oleh karyawannya, karena perilaku individu dalam konteks tertentu dapat diperkirakan bergeser secara bertahap atau tiba-tiba tergantung pada seberapa cepat atau lambat mereka terpapar pada berbagai budaya yang ada di tempat kerja.

Secara teoritis, nilai-nilai yang sangat baik di tempat kerja dapat membantu pekerja merasa nyaman saat bekerja, oleh karena itu masuk akal jika budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh dalam menunjukkan setiap kegiatan pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik dan dapat terselesaikan tepat waktu. Menurut (Saydam-Sarianti et al., 2013) ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

a) Kepatuhan terhadap perintah.

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

b) Waktu kerja.

Waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan.

c) Kepatuhan terhadap peraturan.

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh.

d) Pemakaian seragam atau alat kerja dengan hati-hati. Setiap karyawan terutama dilingkungan kerja menerima seragam tiap dua tahun sekali.

Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektivitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Menurut Adamy (2016:45) indikator budaya organisasi adalah:

- a) Profesionalisme pegawai.
- b) Jarak dari manajemen
- c) Sikap terbuka.
- d) Keteraturan pegawai.
- e) Rasa tidak curiga
- f) Integrasi pegawai

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut (Ajbar, 2020:50) indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

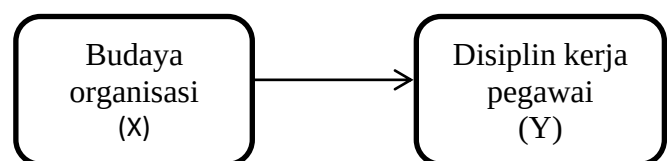
- a) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kehadiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- c) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e) Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Kerangka Berpikir

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, maka dibuat suatu kerangka berpikir yang menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai seperti terlihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai Tempat penelitian ini adalah di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu penelitian ini dilakukan sejak tanggal 27 bulan Februari s/d 27 Maret 2023. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 orang pegawai. Sampel teknik penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

D. Temuan Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

UPTD Puskesmas Luahagundre terletak di Desa Lagundri Kecamatan Luahagundre Maniamolo, Sebelumnya UPTD Puskesmas Luahagundre berdiri sebagai POSKES (Pos Kesehatan). Pada tahun 2013 dibawah kepemimpinan Bapak Bupati Nias Selatan An. Idealisman Dakhi memekarkan Kecamatan Luahagundre Maniamolo dari yang sebelumnya masih Wilayah Kecamatan Fanayama, dan sejak pemekaran tersebut, yang sebelumnya

POSKES menjadi UPTD Puskesmas Luahagundre dan sekarang dipimpin oleh Ibu Septi Oktavia br Aritonang, SKM.

Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

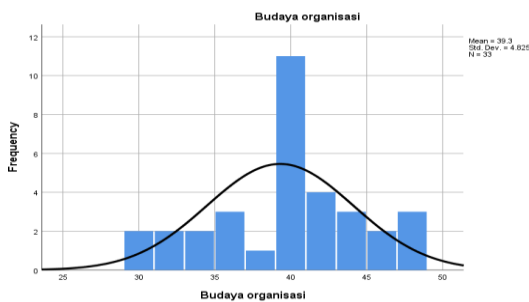
Tabel 1. Deskriptif Variabel Budaya

Organisasi (X)		
Statistics		
		Budaya organisasi
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		39.30
Std. Error of Mean		.840
Median		40.00
Mode		40
Std. Deviation		4.825
Skewness		-.239
Std. Error of Skewness		.409
Kurtosis		-.508
Std. Error of Kurtosis		.798
Minimum		30
Maximum		48
Sum		1297
Percentiles	25	35.00
	50	40.00
	75	42.50

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

Untuk mengetahui gambaran histogram budaya organisasi dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Histogram Budaya Organisasi (X)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2023)

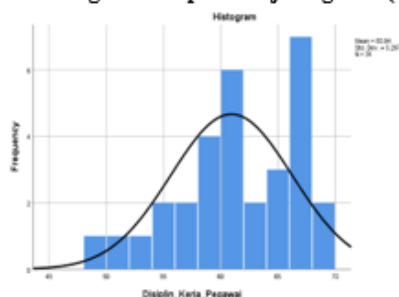
Tabel 2. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Statistics		
	Disiplin kerja kerja pegawai	
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		43.87
Std. Error of Mean		.516
Median		45.00
Mode		46
Std. Deviation		2.872
Skewness		-.367
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.639
Std. Error of Kurtosis		.821
Minimum		38
Maximum		49
Sum		1360
Percentiles	25	42.00
	50	45.00
	75	46.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada gambar 2.

Histogram Disiplin Kerja Pegawai (Y)



Sumber: Olahan Data Penelitian 2022

Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas angket instrumen penelitian kepada pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dalam dengan responden sebanyak 31 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Pernyataan	Keterangan			
	R _{Hitung} X	R _{Hitung} Y	R tabel 31 N	Ket
1	0,718	0,616	0,355	Valid
2	0,871	0,761	0,355	Valid
3	0,871	0,861	0,355	Valid
4	0,677	0,754	0,355	Valid
5	0,762	0,720	0,355	Valid
6	0,602	0,618	0,355	Valid
7	0,836	0,699	0,355	Valid
8	0,845	0,805	0,355	Valid
9	0,807	0,863	0,355	Valid
10	0,789	0,856	0,355	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas penelitian di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 31 orang dikatakan Valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	No. Item
Budaya organisasi	,869	10
Disiplin kerja pegawai	.855	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha budaya organisasi sebesar $0,869 > 0,6$ nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja pegawai sebesar $0,855 > 0,6$, Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		31	31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std.	1.0000000	.9831920
^b	Deviation	0	8
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.120
	Positive	.078	.070
	Negative	-.098	-.120
Kolmogorov-Smirnov		.098	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.090 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

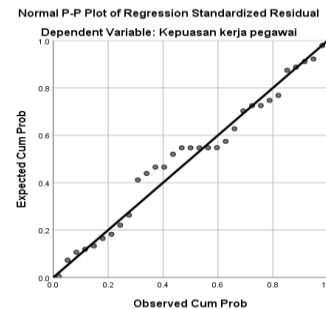
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.120 dan Asymp Sig. (2-tailed) sebesar $0.090 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 3. Normal Probability Plot



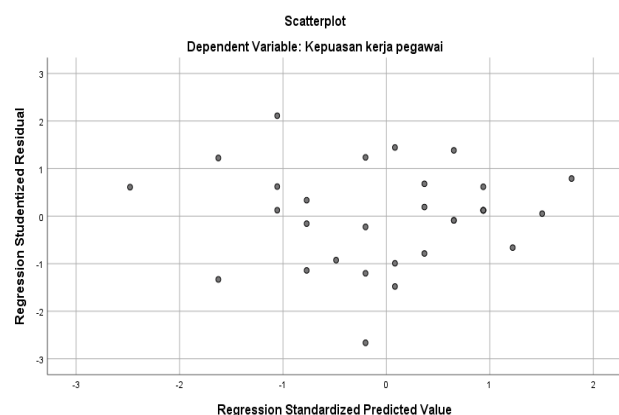
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari

titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi akklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	19.444	4.647	4.184	.000
	Budaya organisasi	.572	.108	1.954	.000

a. Dependent Variable: disiplin kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini bahwa nilai $t_{hitung} 1.954 > t_{tabel} 1,699$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.700 ^a	.490

a. Predictors: (Constant),

Fasilitas kerja

b. Dependent Variable:

Kepuasan kerja pegawai

Sumber Hasil Pengujian R^2 Penelitian (2022)

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi hanya mampu menjelaskan variabel disiplin kerja pegawai sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah alah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 19,444 + 0,572X + 4.647e$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 19,444 menunjukkan nilai disiplin kerja pegawai tetap ketika nilai budaya organisasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X) = 0,572 menunjukkan nilai budaya organisasi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,572.

E. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.
2. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490, sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi hanya mampu menjelaskan variabel disiplin kerja pegawai sebesar 49,0% sedangkan sisanya 51,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

2. Saran

Peneliti menguraikan beberapa saran pada skripsi ini yaitu:

1. Diharapkan kepada pimpinan UPTD Puskesmas Luahagundre untuk menetapkan standar kerja yang jelas dan dapat diukur, serta mengevaluasi kinerja pegawai secara teratur.
2. Menyediakan pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
Menjaga budaya yang menghormati dan menghargai pegawai dan pekerjaannya, serta memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pegawai.

F. Daftar Pustaka

Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan 1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Anoraga Pandji. (2004). *Manajemen Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asnawi Melan Angriani. (2019). *Kinerja Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Busro Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan II. Jakarta: Prenadamedia Group.

Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>

Fau, A. D. (2022b). *Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi*. CV. Mitra Cendekia Media.

Giawa, L., Gee, E., & Harefa, D. (2022). ANALISIS Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Pada Materi Bentuk Pangkat Dan Akar Di Kelas XI SMA Negeri 1 Uluusu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 64-77.

<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.43>

- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D. (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210-220.
- Safriana, Nova. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online) Vol. 8. No. 4, (I-SSN, diakses Desember 2017).
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2023). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar IPA Terpadu Siswa. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27-36. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v5i1.517>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045-2052.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. H, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Pada Materi Barisan Dan Deret Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore* :

Jurnal Pendidikan Matematika, 1(1), 41-49.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>

Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.433>