

---

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kamasan Klungkung

I Nengah Januarta <sup>(1)</sup>  
Ni Wayan Wina Premayani <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [januarta863@gmail.com](mailto:januarta863@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study was made to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at the Kamasan Klungkung Village Office. The population in this study were employees of the Kamasan Klungkung Village Office, amounting to 36 people with a total sample of 36 respondents who were determined using the saturated sample method. Data was collected through observation, interviews, documentation, literature study, questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. Based on the results of the study, it can be seen that: Organizational culture and work discipline have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance. Looking at the results of the research, the Kamasan Klungkung Village Office should conduct job training that can increase the insight and abilities of employees. Increasing employee insight and abilities will be able to encourage employees to be more creative and innovative in their work, besides that training can also be used as a forum for employees to start establishing communication with fellow co-workers which will create closeness and be able to establish good cooperation.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Work Disciplin; Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Kamasan Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Kamasan Klungkung yang berjumlah 36 Orang dengan jumlah sampelnya sebanyak 36 orang responden yang ditentukan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai. Melihat hasil penelitian Kantor Desa Kamasan Klungkung hendaknya melakukan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan wawasan serta kemampuan pegawai. Peningkatan wawasan dan kemampuan pegawai nantinya mampu mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, selain itu pelatihan juga dapat dijadikan wadah bagi pegawai untuk mulai menjalin komunikasi sesama rekan kerja yang akan menciptakan kedekatan dan mampu menjalin kerjasama yang baik.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

## Pendahuluan

Kantor Desa Kamasan Klungkung adalah lembaga pemerintah yang bertugas mengelola wilayah tingkat desa yang beralamat di Jalan Nirarta, Semarapura Kecamatan Klungkung dengan jumlah pegawai 36 serta seorang prebikel bernama I Gede Buda Artawan, S.Sos. Kantor Desa Kamasan Klungkung berjalan dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan.

**Tabel 1. Rekap Absen Pegawai Periode Januari-Desember 2021**

Bulan	Tingkat Kehadiran
Januari	95.00%
Februari	99.00%
Maret	100.00%
April	95.00%
Mei	96.00%
Juli	96.00%
Juni	99.00%
Agustus	95.00%
September	98.00%
Oktober	96.00%
November	96.00%
Desember	95.00%

Sumber : Absensi Kantor Desa Kamasan tahun 2021

Walaupun terdapat budaya organisasi yang baik didalamnya yang dapat dilihat dari data rekap absensi, tingkat kehadiran pegawai diatas 95 persen. Namun setelah peneliti melakukan survey dan wawancara pada Kantor Desa Kamasan Klungkung, diperoleh hasil antara lain kinerja pegawai yang belum maksimal, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Disiplin kerja yang kurang baik yang berpengaruh terhadap produktifitas kinerja pegawai yang dapat dilihat dari data tabel program kerja kantor desa kamasan di bawah ini:

**Tabel 2. Program kerja Kantor Desa Kamasan Klungkung**

No	Bidang	Pelaksanaan	Target	Terealisasi
1.	Bidang penyelenggaraan pemerintahan desa.	12 bulan	100%	50%
2.	Bidang pelaksanaan pembangunan desa.	12 bulan	100%	55%
3.	Bidang pembinaan kemasyarakatan.	12 bulan	100%	48%
4.	Bidang pemberdayaan masyarakat.	12 bulan	100%	42%
5.	Bidang penanggulangan bencana.	12 bulan	100%	67%

Sumber : Kantor Desa Kamasan Klungkung, 2021.

---

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat program kerja kantor desa kamasan klungkung. Pada bidang penyelenggaraan pemerintah desa program kerja terealisasi 50 persen, pada bidang pelaksanaan pembangunan desa 55 persen, bidang pembinaan kemasyarakatan 48 persen, bidang pemberdayaan masyarakat 42 persen, dan bidang penanggulangan bencana darurat dan mendesak desa 67 persen. Dari kelima program di atas hanya ada satu program yang persentasenya diatas 60 persen sisanya dibawah 60 persen hal ini menunjukkn bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Kamasan Klungkung masih rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Kamasan Klungkung”**

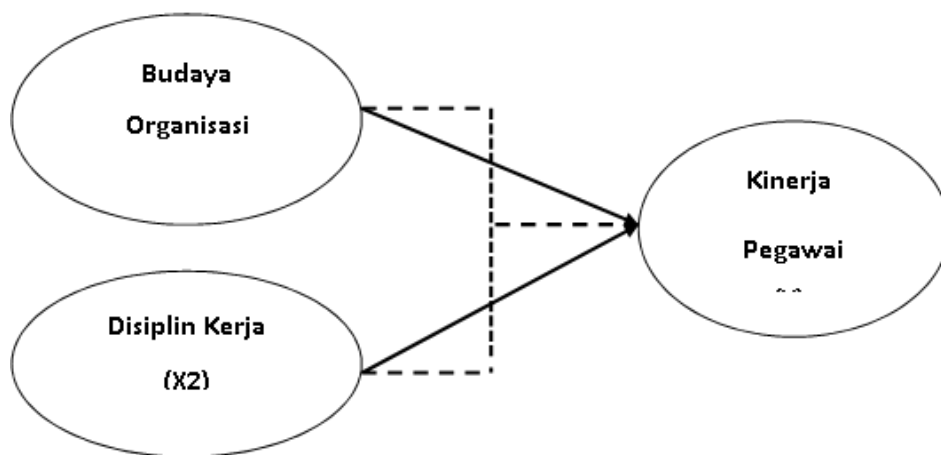
Menurut Sudaryono (2017) budaya organisasi merupakan sesuatu nilai yang telah disepakati bersama yang bersifat dinamis dan bisa meningkatkan produktivitas suatu organisasi. Hasil penelitian Amanda dkk., (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra dkk (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat di rumuskan hipotesis penelitian ini adalah, H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa kamasan klungkung.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bisa bekerja secara teratur, tekun, dan selalu taat dalam aturan kerja yang diterapkan. Dalam penelitian Pangarso dan Susanti (2016) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan dkk., (2020) dimana hasil penelitian menunjukan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat di rumuskan hipotesis penelitian ini adalah, H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa kamasan klungkung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mardi (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian Lusiana (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka ditarik hipotesis sebagai berikut, H3: Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa kamasan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor desa kamasan klungkung Jl. Nirarta, Semarang, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali, Indonesia. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Desa Kamasan Klungkung yang berjumlah 36 Orang pegawai pada Kantor Desa Kamasan Klungkung baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 Orang pegawai pada kantor desa kamasan klungkung. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang dimana akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Sari, 2017

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, dengan hasil perolehan koefisien korelasinya diatas 0,30 untuk seluruh indikator berdasarkan uji validitas dan nilai *alpha* diatas 0,60 untuk masing – masing varaibel berdasarkan uji reliabilitas. Penelitian ini juga dikatakan berdistribusi normal terlihat dari uji normalitas data yang mampu menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,223 yaitu lebih besar dari 0,05. Data juga lolos uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sehingga data dalam penelitian ini layak dikaji lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.398	4.741		3.037	.005
	Budaya Organisasi	.270	.071	.583	3.800	.001
	Disiplin Kerja	.589	.164	.525	3.602	.001

Sumber: Data diolah, 2022

Data dalam penelitian menghasilkan persamaan:

$$Y = 14,398 + 0,270 X_1 + 0,589X_2 + e$$

Nilai konstanta 14,398 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan sebesar 14,398 ketika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan.

Dari hasil penelitian terlihat hubungan positif dan signifikan terbentuk antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan besaran koefisien regresi 0,270, nilai t hitung = 3,800 dan nilai sig 0.001. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Desa Kamasan Klungkung maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dkk (2016), dan Amanda dkk., (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian terlihat hubungan positif dan signifikan terbentuk antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,589, nilai t hitung = 3,602, dan nilai sig 0.001. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang ada pada Kantor Desa Kamasan Klungkung maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016), serta Ichsan dkk., (2020) dimana hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.758	1.05743

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,770. hal ini berarti 77,0% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen budaya organisasi dan disiplin kerja.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.296	2	19.148	8.387	.001 <sup>b</sup>
	Residual	75.343	33	2.283		
	Total	113.639	35			

Sumber : Data diolah 2022

---

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diatas, ditemukan nilai Fhitung sebesar 8,378, dan Sig. 0,001. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja yang ada pada Kantor Desa Kamasan Klungkung maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardi (2016) dan Lusiana (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan**

Dalam penelitian ini dihasilkan kesimpulan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat dengan Budaya Organisasi dan disiplin kerja pegawai yang terus ditingkatkan pada Kantor Desa Kamasan Klungkung. Melihat hasil penelitian Kantor Desa Kamasan Klungkung hendaknya melakukan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan wawasan serta kemampuan pegawai. Peningkatan wawasan dan kemampuan pegawai nantinya mampu mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, selain itu pelatihan juga dapat dijadikan wadah bagi pegawai untuk mulai menjalin komunikasi sesama rekan kerja yang akan menciptakan kedekatan dan mampu menjalin kerjasama yang baik. Melihat hasil penelitian Kantor Desa Kamasan Klungkung hendaknya memberlakukan sanksi tegas bagi pegawai yang melakukan sebuah pelanggaran. Hal ini nantinya dapat membentuk disiplin kerja sehingga para pegawai bisa patuh pada aturan yang berlaku serta dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Melihat hasil penelitian Kantor Desa Kamasan Klungkung kedepannya harus mampu membangun komitmen pegawainya dengan lebih baik. Komitmen ini dapat dibentuk melalui hubungan yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan motivasi positif bagi pegawai, dan pimpinan harus berlaku adil hingga nantinya para pegawai merasa senang dan ingin tetap bekerja pada Kantor Desa Kamasan Klungkung.

### **Daftar Pustaka**

- Amanda. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal akutansi dan pendidikan*, 6(1), 85-92.
- Arifin, N. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 8(2), 98 - 114
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusi. Jakarta: Liberty.
- Basari, I. 2013. Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multi Karya Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(5), 245-256.
- Chen, Li Yueh. 2014. *Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan*. *Journal Of American Academy Of Business*, Sep 2014, 5, 1(2), 432-438.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: Anggota Ikapi.

- 
- Drucker, Peter F. 2014, Pengantar Manajemen. Jakarta: Pustaka Binanam Pressindo Effendi.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi) Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Ichsan, Surianta, & Nasution. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2).
- Indra Wardhana, 2013. “Pengaruh Motifasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya”. E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2
- Isvandiar, A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentral Capital Future Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17 – 22.
- Isvandiar, A., & Anang, P. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 38-43.
- Ivancevich, 2016. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil 1. Jakarta: Erlangga. Kuncoro, Mudrajat, 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Lusiana. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2013. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas’ud 2014, Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PT Pegadaian (Persero) Kanwil I –Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*, 1(1).
- Nainggolan, T. N., Siahaan, R., & Nainggolan, E. L. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Panei. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.