

HUBUNGAN BUDAYA DISIPLIN ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PANGKEP

Rusdi^{1*}, Ihyani Malik², Nuryanti Mustari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purposed of this study was to find out the relationship between organizational discipline culture and employee performance in the population and civil registration offices in Pangkep Regency. This study used mixed method research. Data collection used observation and questionnaires, interviews with a number of informants were the Head of Population and Civil Registration Office of Pangkep Regency and the head of the subdivision, data analysis technique used simple correlation. Data were analyzed by simple regression with SPSS 16.0 for Windows software. The results showed that the relationship between organizational culture and employee performance was effective in a culture of time discipline, employees had arrived punctual, the rules set by the agency, employees had obeyed these regulations, and their responsibilities the responsibility that the employees was good. Employees 'job descriptions were structured well, but the completion of their duties was still not on time and job placements were in accordance with the employees' abilities.

Keywords: culture, discipline, performance, employees

Abstrak

Tujuan peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya disiplin organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep, jenis penelitian ini digunakan adalah penelitian *mix methode*. pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kousioner, wawancara terhadap sejumlah informan adalah plt kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep dan kepala sub bagian kepegawaian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai telah efektif dalam budaya disiplin waktunya, pegawai telah datang tepat waktu, aturan yang di ditetapkan oleh instansi, pegawai telah menaati peraturan tersebut, serta tanggung jawab yang dimiliki oleh para pegawai sudah baik. Uruain tugas para pegawai sudah tersusun dengan baik akan tetapi penyelesaian tugasnya masih kurang tepat waktu dan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan para pegawai tidak tepat.

Kata Kunci: budaya, disiplin, kinerja, pegawai

* rusdi@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat atau wadah berkumpulnya dua orang atau lebih sebagai proses kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama. Setiap organisasi atau instansi dalam rangka melaksanakan program yang ingin dicapai. Organisasi yang telah memiliki norma yang kuat akan mempengaruhi setiap perbuatan atau tindakan dan akan menjadi setiap kesadaran anggotanya atas apa yang harus diperbuat setiap waktu ketika mereka berada dibidang kerja, setiap instansi baik itu instansi swasta dan instansi pemerintah mempunyai keinginan untuk kemajuan dalam setiap struktur organisasinya.

Oleh karena itu sangat diperlukan budaya kedisiplinan organisasi dalam peningkat kinerja pegawai. Dalam suatu organisasi aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat yang diwajibkan untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik karena masyarakatnya karena salah satu tugas atau fungsi aparatur pemerintah yaitu mempersiapkan bantuan yang bertujuan untuk memudahkan pemerintah dalam melaksanakan penataan kelembagaan serta melaksanakan administrasi kependudukan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014

Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana pada Bab I Ketentuan Umum Pasal I angka I, yang berbunyi: “Aparatur Sipil Negara Yang Selanjutnya disingkat ASN Adalah Profesi Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Pemerintah Profesi Bagi Pegawai Sipil Dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal I Angka I harus menaati kewajiban dan menghindari larangan, sebagaimana ditegaskan dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai, dimana pada bab I ketentuan umum pasal I angka I berbunyi “Disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan jika dilanggar maka dijatuhkan hukuman disiplin yang telah disepakati bersama”.

Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang “pelayanan publik yang negara melalui sistem pemerintahan yang mendukung terciptanya penyelenggaraan pelayanan publik yang prima dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga atas barang publik, jasa publik, dan pelayanan administrasi”. Menurut Suharsimi Arikuntu (1980:114) disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didukung oleh adanya

kesadaran yang ada pada hati nurani nya tanpa ada paksaan dari pihak orang lain. Sementara Thomas Gordon (1996:3), disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara rutin. Kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas. Rivai (2015:15) mengemukakan bahwa kinerja pegawai seseorang ataupun sekelompok orang untuk melaksanakan sebuah kegiatan dan menyempurnakan agar sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan. Pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal ini mampu mengefesienkan waktu dengan benar sehingga melaksanakan tugas yang dimiliki dapat mencapai hasil yang maksimal dan sesuai yang diinginkan instansi yang bersangkutan.

Namun masih banyak kelalaian yang dilakukan aparatur pemerintahan yang seperti malas kekantor, telat masuk cepat pulang, dan ketepatan waktu melaksanakan tugasnya sehingga tugas para aparat menjadi terbengkalai. Robbins (2006) mengemukakan tentang indikator aspek disiplin kerja, indikator aspek ini terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu: a). Disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sikap, tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan

terhadap jam kerja yang melputi. (b) Disiplin peraturan, disiplin peraturan atau tata tertib baik tata terib secara lisan maupun tertulis agar tujuan organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu di butuhkan sikap setiap pegawai agar tetap menjaga komitmen yang telah disepakati bersama seperti halnya karyawan dalam memakai pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi. (c) Disiplin tanggung jawab, salah satu wujud tanggung jawab kerja karyawan adalah penggunaan pemeliharaan peralatan yang baik sehingga dapat menjaga nama baik kantor sehingga instansi berjalan dengan lancar sehingga kesanggupan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Menurut T.R.Michel dalam Rizky (2001:15) Kinerja pegawai dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: (a) Kualitas Pelayanan, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja. (b) Komunikasi, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. (c) Kecepatan, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja. (d) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. (e)

Inisiatif, yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Kombinasi (mixed Methods). Penelitian Kombinasi (mixed Methods) merupakan suatu metode penelitian yang mengkolaborasikan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif yang dipakai secara bersamaan dalam suatu kegiatan penelitian sehingga diperoleh data yang lebih lengkap dan objektif, Tipe penelitian ini menggunakan model Sequential Explonatory Design. Pada rumusan masalah pertama dan kedua menggunakan metode kualitatif dan pada rumusan ketiga menggunakan metode kuantitatif. Tipe penelitian ini yang digunakan adalah model penelitian Sequential Explonatory Design menurut Sugiyono (2001 : 409) dicirikan dengan melakukan pengumpulan data dan analisis data kualitatif pada tahap pertama, dan ikuti dengan pengumpulan data dan analisis data kuantitatif pada tahap kedua, guna memperkuat hasil penelitian kualitatif yang dilakukan pada tahap pertama. dan akan dilanjutkan dengan tahap ketiga yaitu melakukan jenis penelitian deskriptif karena

penelitian tersebut tidak hanya melakukan meneliti dengan masalah sendiri akan tetapi masih banyak masalah yang berhubungan dengan masalah tersebut. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep sebanyak 76 pegawai, yang terdiri dari 38 orang sebagai aparatur sipil negara (ASN), 38 Sebagai pegawai honorer. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, pengumpulan data yang mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian dengan cara Observasi, Kuesioner, Dokumntasi, Wawancara. Penelitian ini menggunakan skala Lkert untuk mengukur sikap, pendapat, dan prespsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Alasan penulis menggunakan skala likert karena lebih spesifik dari pada Teknik pengukuran lainnya. Setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, pemberian skor dengan menggunakan 5 skala Likert, Teknik yang di gunakan dalam metode penelitian ini adalah Analisis korelasi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten pangkajene dan kepulauan yang terletak di bagian barat dari provinsi Sulawesi selatan. Sebagai pusat pemerintahan wilayah untuk Kabupaten pangkajene dan kepulauan selain itu juga karena yang sangat strategi dekat dengan ibukota provinsi Sulawesi selatan. Berdasarkan letak astronomi, Kabupaten pangkajene dan kepulauan berada pada pukul 11.00 bujur timur dan 040. 40' – 080. 00' lintang selatan.

Secara administratif luas wilayah Kabupaten pangkajene dan kepulauan 12.362,73 km² (setelah diadakan analisis bakosurtanas) untuk wilayah luas seluas 11,464,44 km², dengan luas 898,29 km², dan panjang garis pantai di Kabupaten pangkajene dan kepulauan 250 km, yang membentang dari barat ke timur Kabupaten pangkajene dan kepulauan terdiri dari 13 kecamatan, dimana 9 kecamatan di wilayah daratan 4 kecamatan di wilayah kepulauan. Dinas kependudukan dan catatan sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, dibidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah sebelum tahun 2006 kantor sebelum menjadi UPTD,

kantor pencatatan sipil berada pada bagian pemerintahan sekretaris daerah Pangkep.

Sebelum menjadi dinas pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep. Pada tahun 2006 sampai dengan 2008 kependudukan catatan sipil dan keluarga berencana menjadi salah satu lembaga yang sama, seiring berjalannya waktu badan kependudukan dan catatan sipil dan keluarga berencana terpisah menjadi 2 instansi sehingga pelayanan pencatatan sipil tidak berada lagi di lingkup sekretaris daerah Kabupaten Pangkep sehingga diatur dalam peraturan daerah nomor 7 tahun 2004 selanjutnya 2008 sampai dengan sekarang kependudukan catatan sipil sebelumnya hanya sebuah lembaga dan sekarang berubah menjadi dinas atau instansi yang diatur dalam peraturan daerah nomor 11 tahun 2007.

Instansi tersebut bertugas untuk mencatat dan mendaftarkan setiap peristiwa kependudukan yang dialami oleh warga negara/masyarakat yang dimulai dari perubahan alamat, pindah datang untuk menetap, tinggal terbatas, serta perubahan status orang asing tinggal terbatas menjadi tinggal tetap dan peristiwa penting antara lain kelahiran, perkawinan, pencairan, kematian, termasuk pengakuan, pengangkatan dan pengesahan anak, perubahan status

kewarganegaraan, ganti nama dan peristiwa kependudukan penting lainnya yang dialami oleh seseorang merupakan kejadian yang harus dilaporkan karena mengalami implikasi perubahan data identitas serta surat keterangan kependudukan, memperhatikan pertumbuhan penduduk dan pengembangan ketatanegaraan dan warganya sangat mempengaruhi arti penting dokumen kependudukan dan catatan sipil bagi setiap warga Negara Indonesia. (a) Pernyataan visi kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep, instansi tersebut mengikuti visi dari Kabupaten Pangkep Karena dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep adalah naungan dari bupati Pangkep sehingga dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep menjadi pelopor untuk mencapai visi yang lebih baik untuk warga Kabupaten Pangkep. Adapun Visi Kabupaten Pangkep yaitu “Kabupaten pangkajene dan kepulauan mewujudkan desa modern yang produktif dan berkarakter menuju daerah yang maju dan mandiri”. (b) Pernyataan Misi kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep Selanjutnya misi didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan untuk mewujudkan visi yang telah

ditetapkan untuk mewujudkan visi, maka ditetapkan misi yang akan menjadi acuan pelaksanaannya, adapun misi dinas kependudukan dan pencatatan sipil adalah sebagai berikut tujuannya Menciptakan tata pemerintahan yang baik (good governance) Kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep mengambil sebuah misi untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik.

Kedisiplinan merupakan suatu suasana yang tercipta atau terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap norma yang berlaku di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep. Kedisiplinan dalam suatu organisasi kerja sangat diperlukan karena adanya sikap disiplin dapat mempermudah dalam mengerjakan sesuatu serta menciptakan pekerja atau pribadi yang kuat dalam menjalankan suatu aturan yang berlaku. Salah satu kedisiplinan yang paling penting yaitu disiplin waktu. Karena, dalam mengerjakan suatu proyek harus memperhatikan jangka waktu yang diberikan dalam menyelesaikan proyek tersebut. Disiplin waktu yaitu sebagai sikap atau tingkah laku yang timbul dalam dirinya untuk bisa menggunakan dan membagi waktu sangat berharga dan

salah satu kunci tingkat kesuksesan ialah menggunakan waktu secara efisien yang seperti halnya aturan untuk pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep yang diwajibkan datang pada pukul 07.15 dan pulang pada pukul 16.00. Kedisiplinan dalam dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep, Kedisiplinan merupakan salah satu perilaku dalam suatu organisasi yang perlu diterapkan dalam suatu pelayanan pada instansi tersebut agar masyarakat dapat puas dalam pelayanannya seperti datang tepat waktu, dan mengerjakan administrasi pelayanan masyarakat tepat waktu sehingga masyarakat tidak terlalu lama menunggu.

Sikap disiplin sangat penting untuk selalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari agar segala sesuatu yang dikerjakan tidak memiliki hambatan. Saat pelayanan di suatu instansi masyarakat harus menerapkan sikap disiplin agar pelayanan juga dapat melayani dengan baik, seperti suatu instansi di capil masyarakat harus mengetahui persyaratan apa saja yang di berlakukan di kantor tersebut agar tidak terlalu bolak-balik untuk melengkapi berkasnya dan juga supaya cepat penyelesaian dokumen yang diinginkan.

Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan pegawai dicapai cukup disiplin karena ada beberapa pegawai belum sadar pentingnya kedisiplinan terutama pada saat datang ke kantor dan pulang kerumah tidak sesuai dengan jadwal yang diberlakukan. Akan tetapi dalam penyelesaian suatu pekerjaan sudah tepat waktu, sehingga kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep mempertegas aturan yang di berlakukan dalam suatu instansi, adapun disiplin yang harus di taati dalam peraturan misalnya ketepatan aturan dalam berpakaian yang sudah ditentukan pada hari senin dan selasa menggunakan baju PDH, rabu Kemeja Putih, Kamis Batik Jumat Olahraga dan apabila ada yang melanggar aturan dalam berpakaian maka dikenakan sanksi disiplin yang telah disepakati bersama, dan sedangkan disiplin tanggung jawab ialah ia bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan dan peralatan kantor dalam menunjang kepuasan masyarakat.

Salah satu tanggungjawab yang diamanahkan kepada pegawai yaitu pelayanan keliling bagi masyarakat yang jauh dari instansi tersebut, sehingga pegawai yang diamanahkan terjun langsung ke masyarakat untuk melakukan pelayanan administrasi secara keliling. Namun dalam

mengerjakan sesuatu terdapat beberapa kendala, terus terang yang menjadi kendala disini adalah kesadaran masyarakat itu sendiri yang belum sadar sepenuhnya salah satu inovasi yaitu melakukan pelayanan keliling contohnya: hari selasa kita ke Tondong, jadi tidak ada alasan masyarakat tidak bisa memiliki dokumen kependudukan karna capil jauh, tapi itu tidak lagi alasan, karna pertama kita melakukan pelayanan keliling, kedua membuka layanan online, pelayanan online itu bisa dikirim dirumah dengan menggunakan email, jadi tidak ada alasan begitu juga di dinas tidak ada alasan bahwa tidak selesai bikin surat izin karna pak kades tidak ada, jadi yang menjadi kendala adalah masyarakat sendiri, bagaimana kinerja pegawai disini, yaitu dengan menggunakan standar yang kita punya seperti program dan digital dikantor ini disitu kita mengukur kinerjanya seperti berapa targetnya yang itu yang harus diselesaikan, jadi kita mempunyai yang namanya SKP (sasaran kerja pegawai) itu dibuat dan diaplikasikan setiap bidang targetnya misalnya bilan 1 sampai bulan 12 diterbitkan dokumennya sekian itu, dihitung perbulan disitu kinerja kita. Berapa lama masyarakat harus menunggu untuk mendapatkan KTP atau KK, yaitu kalau pelayanan langsung standar operasional

prosedurnya kami itu melayani 24 jam tapi lewat jika lewat online sesuai pelayanan kerja karna harus dibalas dulu yang sudah mengirim di email atau di nomor pelayanan kami baru dikerjakan.

Kendala yang sering dihadapi pegawai disini yaitu pertama, kesadaran masyarakat, kedua, kejujuran masyarakat, karna kadang masyarakat sudah memiliki dokumen KTP dia suka bohong, maka terjadilah duplikat record, ada KTP nya diluar daerah disembunyikan jadi pada saat dia datang disini difoto lagi maka itu diproses lagi, dan dibikinkan lagi dokumen yang baru. Itu yang menjadi kendala sering menutup-nutupi dokumennya. Penerapan nilai-nilai kedisiplinan tingkat pelayanan disini istilahnya luar biasa karena kadang kami bekerja bukan jam kantor kadang kami bekerja sampai malam itukah tidak ada jam kantor sampai segitu disini kami jam kerjanya sampai sampai jam 4 sore, tapi disini kami sering lembur sampai malam. Disini setelah selesai jam 4 kami lanjut saat setelah shalat magrib.

Penerapan kedisiplinan ketaatan aturan, biar bagaimana pegawai disini bersikap kalau masyarakat tidak peduli karena kita disini sudah berusaha matimatian bekerja untuk masyarakat dalam memenuhi kepuasan masyarakat berbeda-beda. Berapa lama masyarakat

menunggu untuk mendapatkan KTP atau KK, Tergantung dari jaringan biasanya sesuai standar operasional prosedur. Kita buat standar operasional maksimal itu 3 hari pasti sudah jadi dokumennya itupun kalau berkasnya lengkap tapi ada namanya disini sistem amargancy nanti tiba-tiba mendadak sakit atau tiba-tiba dirujuk kemakassar itu dalam hitungan jam sudah selesai itu tergantung dari jaringan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif atau tidak membeda-bedakan antara satu dengan yang lainnya. Dalam kinerja pegawai ada beberapa indikator yang harus diperhatikan, yaitu kualitas pelayanan dalam masyarakat, komunikasi, kecepatan, kemampuan dan inisiatif.

Kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep cukup lumayan baik karena kualitas pekerjaan di bagian

pegawai mampu menguasai bidang pekerjaannya, atau pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pangkep. Serta komunikasi yang dibangun dalam kantor tersebut sudah sangat baik karena saling kerja antara bawahan dan pimpinan sudah sangat erat, dan kecepatan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep sudah sangat cepat untuk mengerjakan pekerjaannya apalagi sudah mengeluarkan pelayanan online, serta kemampuan yang ada di diri pegawai sudah cukup mampu untuk menyelesaikan pekerjaan, yang menjadi tidak efisien yaitu menempatkan pegawai bukan pada kemampuannya, inisiatif yang dimiliki para pegawai sudah baik karena banyak pekerjaan baru yang sudah diusulkan dan bisa mengerjakan.

Kesetiaan pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep yaitu setia melayani masyarakat yang datang ke instansi tersebut, apabila ada masyarakat yang mengurus semacam kartu keluarga, KTP, dan lain-lain dia mengerjakan sampai selesai, kualitas pelayanan yang dimiliki para pegawai Alhamdulillah sudah termaksud berkualitas sebab kenapa, para pegawai sudah melakukan

pekerjaan dengan baik sehingga masyarakat merasa puas, dan komunikasi yang dimiliki oleh para pegawai sudah terjalin dengan baik atau biasa disebut kerja sama nya sudah sangat erat, jika ada salah satu pegawai yang absen masuk ke kantor dia saling bekerja sama agar pekerjaan tidak terhambat, kecepatan yang dimiliki para pegawai ialah bisa dikatakan normal lah karena ia tergantung dari jaringan apabila jaringan baik maka apa yang dikerjakan itu juga cepat diselesaikan dan apabila jaringan kurang membaik maka pekerjaan juga sulit untuk diselesaikan bisa dikatakan kita bergantung dengan jaringan, dan separuh masyarakat tidak mengerti dengan seperti itu dia taunya iya selesainya.

Bentuk inisiatif yang dimiliki oleh para pegawai dia banyak mengusulkan pekerjaan yang muncul dari pikirannya akan tetapi apa yang menjadi inisiatif tersebut kita musyawarahkan dulu sebelum ditetapkan. pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep, pekerja para pegawainya harusnya disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya yaitu dengan mempertimbangkan seberapa besar inisiatif dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya tetapi kami sadari betul bahwa pekerjaan yang

menjadi tugas pokok para pegawai selalu terabaikan dan tidak tepat waktu dengan berbagai alasan. Salah satunya adalah kurangnya fasilitas yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai oleh karena itu penguasa pekerjaan yang dibebankan kepadanya menjadi lebih mudah untuk diselesaikan walaupun waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut kadang tidak tepat waktu dan kami sering toleransi kepada pegawai yang tidak tepat waktu untuk melakukan pengembangan diri untuk bekerja, sehingga tidak ada alasan untuk menghalangi keinginan mereka untuk maju karena sebagaimana pegawai tidak ditempatkan pada keahlian mereka jadi kami memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tata cara pengolahan data administrasi penduduk sehingga hasil dari penelitian tersebut mampu diterapkan di masyarakat. akan tetapi pimpinan selalu memberikan kita dorongan untuk kita untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun fasilitas kurang memadai. Kesimpulan peneliti tentang hasil wawancara tersebut diatas adalah budaya disiplin organisasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi dan dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep ialah mengutamakan disiplin waktu karena

disiplin waktu yang sangat erat atau sangat penting dalam mengerjakan administreasi kependudukan dan agar masyarakat yang dilayani apabila mengurus sesuatu merasa bahagia apabila tepat waktu. Sedangkan kinerja pegawai dikantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Pangkep ialah kualitas pekerjaannya lumayan mebaikan akan tewtapi posisi pekerjaannya ada yang tidak sesuai keahlian atau kemampuannya dan

fasilitas kantor tidak memadai sehingga kualitas pelayanannya juga kurang, akan tetapi pimpinan sangat memberi dorongan serta motivasi kepada para pegawainya sehingga para pegawai tidak memikiran fasilitas kantor tersebut untuk bekerja.

Peneliti menjelaskan hasil uji dari hubungan kedisiplinan organisasi dengan kinerja pegawai dengan mengelolah angket dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 1.
Hubungan Budaya Disiplin Organisasi Dengan Kinerja Pegawai
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.726	1	740.726	19.256	.000 ^a
	Residual	1654.074	43	38.467		
	Total	2394.800	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil nilai f hitung 19.256 dan f table 4,07 maka disimpulkan bahwa menerima H1 dan menolak H0 Sarena f hitung lebih besar dari f table

sehingga ada perbedaan yang secara nyata atau signifikan hasil uji budaya disiplin organisasi dengan kinerja pegawai dikantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Sederhana Budaya Disiplin Organisasi Dengan Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.203	11.673		4.129	.040
	VAR00001	.852	.194	.556	4.388	.000

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh nilai konstan positif sebesar 48.203. Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya disiplin Organisasi konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai kinerja pegawai bernilai 48.203. Sedangkan koefisien regresi Disiplin Organisasi bernilai positif yaitu 0,852.

Hal ini menunjukkan bahwa Budaya disiplin organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep. Artinya jika Budaya disiplin Organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Tabel 3.
Budaya Disiplin Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.203	11.673		4.129	.040
	Disiplin Organisasi	.852	.194	.556	4.388	.000

Sumber: SPSS Versi 16

Hasil uji t pada tabel menjelaskan bahwa nilai signifikan Budaya Disiplin Organisasi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sedangkan t hitungnya sebesar 0.4388. Artinya bahwa variabel Budaya Disiplin Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep. Nilai koefisien regresi variabel budaya disiplin

sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Disiplin Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Tabel 4.
Budaya Disiplin Organisasi Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.293	6.20216

Sumber : SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa kontribusi Budaya disiplin organisasi sebesar 0,309 atau 3,09% terhadap kinerja, sedangkan 21,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana yang telah dilakukan diatas, maka didapatkan hasil penelitian yaitu budaya disiplin organisasi berhubungan positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 0,852 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini diperkuat dengan hasil uji kofisien determinasi sebesar 0,309 atau 3,09% kontribusi Budaya disiplin organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Sedangkan 96,91% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel X indikator Budaya disiplin organisasi dapat disimpulkan bahwa indikator budaya disiplin organisasi di dapatkan nilai rata-rata 79,88% atau termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan skoring di atas, dapat di simpulkan bahwa indikator hubungan nilai-nilai kearifan lokal di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep mendapatkan skor

79,88% atau berada dalam kategori “sangat tinggi” berhubungan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan sipil Kabupaten Pangkep. Hal ini sebabkan oleh, para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep masih memegang teguh dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dalam bekerja ataupun berinteraksi dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan variabel Y indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai mendapatkan nilai rata-rata 79% atau berada dalam kategori sangat tinggi Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa indikator kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep memperoleh skor 79% atau dalam kategori “sangat tinggi” berhubungan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Hal ini di sebabkan oleh kinerja pegawai yang begitu maksimal dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati yang takut melakukan kesalahan dan menganggap kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan adalah landasan bahwa para pegawai sukses dalam melakukan pekerja. Berdasarkan hasil

observasi yang di lakukan oleh peneleiti di dapati beberapa faktor yang sangat berhubungan satu sama lain antara kinerja pegawai dan budaya disiplin orgnsisasi sebagai penunjang terciptanya kinerja pegawai yang baik di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep “sangat tinggi” Karena budaya disiplin organisasi yang masih di pegang teguh oleh masyarakat Pangkep dan para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep penerapan Budaya disiplin organisasi berpengaruh baik apabila di aplikasikan dalam melakukan pekerjaan contohnya yaitu disiplin waktu pengaplikasian disiplin waktu dalam melakukan pekerjaan sangat baik karena para pegawai takut untuk melakukan penyimpangan dari apa yang seharusnya di lakukan oleh para pegawai dalam menjalankan amanah pekerjaan yang di embannya inilah yang mempengaruhi “sangat tinggi” kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan budaya disiplin organisasi dengan kinerja pegawai dikantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep, maka dapat disimpulkan bahwa “budaya

disiplin organisasi berhubungan secara positif dan tidak signifikan”. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 0,089 dengan tingkat signifikan 0,852 lebih besar dari 0,05. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji kofisien determinasi sebesar 0,079 atau 7,9% kontribusi budaya disiplin organisasi dengan kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Pangkep. Sedangkan 92,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai dikantor tersebut bahwa budaya disiplin pegawai dengan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep para pegawai harus lebih mengedepankan aspek budaya organisasi supaya lebih efisien dalam melakukan pekerjaan. Untuk penelitian selanjutnya untuk menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak, Semarang Barat. Tesis S2.

- Universitas Diponegoro Semarang.
Tidak Di Publikasikan.
- Akriz. (2012). Pengertian Disiplin dalam proses. (online, diakses tanggal 23 februari 2020, Pukul 10.25 WITA, (<http://akrizz.blogspot.com./2012/07/pengertian-disiplin-dalam-proses.html>))
- Aqib. (2001). Panduan dan Aplikasi Pendidikan Karakter. Jakarta: Gaung Persada press.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 13ss No 2. Hal 144-150. Diperoleh dari (http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewfile/189/pdf_38.) Diakses pada tanggal 12 juni 2019
- Bernardin and Raussel. (1995). Human Resource Managemnt. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gordon, T. (1996). Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah. PT.. Gramedia Pustaka
- Hidayat. (2011). Analisis Budaya Organisasi OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) studi kasus pada rumah sakit Islam Sari Asih Ar Ramah Tangerang. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- John, & kieth. (1997). Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kartono, K. (2000). Pemimpin dan Kepemimpinan. Rajawali Jakarta.
- Kilman. (2000). Gaining Control Of The Corporate Culture. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Koentjaraningrat. (2009). Kebudayaan, Mentalis, dan pembangunan. Jakarta: PT Gramedia.
- Kusdi. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. hal. 274
- Muchdarsyah. 2003. Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono. (1999). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Prenhalind.