

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN MESUJI**

**Oleh:
Jamal dan I Komang Adi Candra**

ABSTRACT

The problem lifted in this research is discipline work officer of The Office of Marine and Fisheries in Mesuji Regency. This research aim to lay open (1) influence of organization culture to discipline work officer, (2) influence of leadership style to discipline work officer, (3) Influence of organization culture and leadership style by together to discipline work officer.

This research uses explanatory survey method. The population of this research are all officer of the Office of Marine and Fisheries in Mesuji Regency. Sample in this research entire/all from population that is as much 39 people. This Research consist of 3 (three) variables namely : organization culture (X1) and leadership style (X2) as independent variables and discipline work officer (Y) as a dependent variables.

Result of analysis indicated that there are organization culture contribution to discipline work officer, contribution of leadership style to discipline work officer, and while organization culture contribution and leadership style concurrently to discipline work officer. The result of this reseach indicates that there is a positive influence and significant of organization culture toward discipline work officer, there is a positive influence and significant of leadership style toward discipline work officer, there is also a multiple positive influence and significant of organization culture and leadership style toward discipline work officer of The Office of Marine and Fisheries in Mesuji Regency.

In an effort to improve the discipline work officer in the Office of Marine and Fisheries in Mesuji Regency need an increase in the quality of organization culture and leadership style. The higher the quality of organization culture and leadership style in the Office of Marine and Fisheries in Mesuji Regency the higher the quality of discipline work officer.

Keyword : Organization Culture, Leadership Style, Discipline Work Officer

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan otonomi daerah merupakan salah satu aset yang potensial bagi organisasi dan merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan bagi pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi baik Pemerintah maupun swasta, pada umumnya akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dan memaksimalkan seluruh potensi yang ada demi mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu organisasi pada Pemerintah Daerah khususnya Pemerintah Kabupaten Mesuji yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan yang dibentuk untuk membantu bupati dalam menentukan kebijakan di bidang Peternakan dan Perikanan berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Mesuji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menyadari tugas pokok dan fungsi yang diembannya maka keberadaan staf/pegawai merupakan unsur yang sangat strategis dalam mempengaruhi pelaksanaan tugas, maka Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji telah melakukan berbagai upaya pembinaan kepada para staf. Pembinaan teknis tersebut antara lain dilakukan dengan secara rutin melalui apel pagi, pembinaan teknis secara berjenjang melalui pejabat struktural, melaksanakan rapat teknis, mengirimkan staf untuk mengikuti diklat teknis dan fungsional perencanaan, memberikan *reward* dan *funishman* sesuai ketentuan yang berlaku dan melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan yang berdampak pada pemberian tambahan insentif, dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan

Kabupaten Mesuji yang berjumlah 41 orang dapat dicermati bahwa kehadiran pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan, diamati mulai dari ketentuan apel pagi, masuk kerja maupun pulang kerja belum terlaksana secara baik, termasuk pekerjaan kegiatan monitoring evaluasi lapangan maupun dilingkungan kantor (dalam pelaksanaan pembangunan bidang perikanan dan peternakan) belum terlihat. Kenyataan sehari – hari masih terlihat tingkat kehadiran pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dijelaskan dari aktifitas sehari – hari sebagian pegawai yang datang tidak tepat waktu, sering terlambat dalam mengikuti kegiatan – kegiatan rapat, ataupun pertemuan – pertemuan lainnya dan ada juga pegawai yang terlalu cepat meninggalkan kantor sebelum waktu pulang. Kondisi ini mengakibatkan tidak stabilnya jumlah program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji.

Disiplin pegawai harus diciptakan dengan sebaik-baiknya, bila ingin mengharapkan peningkatan moral kerja, dedikasi yang tinggi, kecintaan dan kemitmen staf/pegawai terhadap tugasnya. Apabila masalah disiplin ini dalam suatu organisasi dapat ditumbuhkan-kembangkan dengan baik, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kesungguhan dalam bekerja dan pada gilirannya akan mempengaruhi hasil kerja.

Pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja akan tercermin dari kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, ketaatan dalam melaksanakan aturan yang telah ditetapkan dan prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya pegawai yang tidak memiliki disiplin akan kurang bersungguh- sungguh dalam menunaikan tugas. Biasanya hanya sekedar memenuhi kewajiban, tidak ada target kerja yang jelas, tidak ada inovasi dan kreatifitas untuk menyempurnakan kualitas kerja

serta tidak ada motivasi dan dinamika kerja. Hal ini akan juga terlihat dari tingkat kepatuhan yang rendah terhadap kehadiran, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, suasana dan iklim kerja yang seperti itu sudah dapat dipastikan akan menghasilkan kerja yang tidak memuaskan. Akibatnya akan menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap hasil pekerjaan, kondisi yang demikian mungkin disebabkan oleh berbagai faktor antara lain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang tidak mendukung terwujudnya disiplin kerja tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

2. Permasalahan

Berdasarkan uraian-urian dalam latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji
- b. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji
- c. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji

3. Tinjauan Pustaka

a. Budaya Organisasi

Gibson (2005:41) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan bersama yang menghasilkan norma, perilaku, nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara bekerja) berintegrasi menimbulkan norma dan bagaimana kita harus melakukan sesuatu. Budaya organisasi mewujudkan bentuk dalam perilaku organisasi, bagaimana para pemimpin, pegawai atau kelompok berperilaku dalam organisasi tersebut, dengan kata lain budaya, menjadi bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan nilai-nilai, perilaku organisasi dan keyakinan bersama (bagaimana cara

kerjasama) dalam sebuah organisasi disini sebuah sebab organisasi disini, budaya organisasi mempunyai 4 (empat) bidang perilaku Yaitu :Keyakinan bersama, Nilai- Nilai organisasi, Aturan berperilaku, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

b. Gaya Kepemimpinan

Dharma (2004:42) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini Agus Dharma menekankan bahwa kunci kepemimpinan itu adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya seseorang itu melakukan sesuatu sebagai akibat pengaruh dari pemimpin tersebut.

Dharma (2004:48-49) bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku pemimpin pada saat ia berusaha mempengaruhi perilaku orang yang dipimpinnya. Agus Dharma membagi gaya kepemimpinan dalam empat macam, yaitu:

(a) gaya kepemimpinan yang bersifat instruktif, (b) gaya kepemimpinan konsultatif, (c) gaya kepemimpinan partisipatif, dan (d) gaya kepemimpinan yang sifatnya mendelegasikan.

Gaya kepemimpinan instruktif dicirikan dengan komunikasi satu arah, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan konsultatif adalah pemimpin telah membuka komunikasi dua arah dengan menyimak gagasan bawahan, namun demikian pemecahan masalah dan pengambilan keputusan masih dilakukan oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang sifatnya mendelegasikan; pemimpin hanya mendiskusikan dengan bawahan dalam pemecahan masalah, sedangkan proses pengambilan keputusan didelegasikan

kepada bawahan. Dalam hal ini pemimpin memberi kesempatan yang luas kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas itu dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

c. Disiplin Kerja

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkahlaku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apa bila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin (Suryadi. 2008).

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran diri dalam diri karyawan. Tohardi (2002), ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai

dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

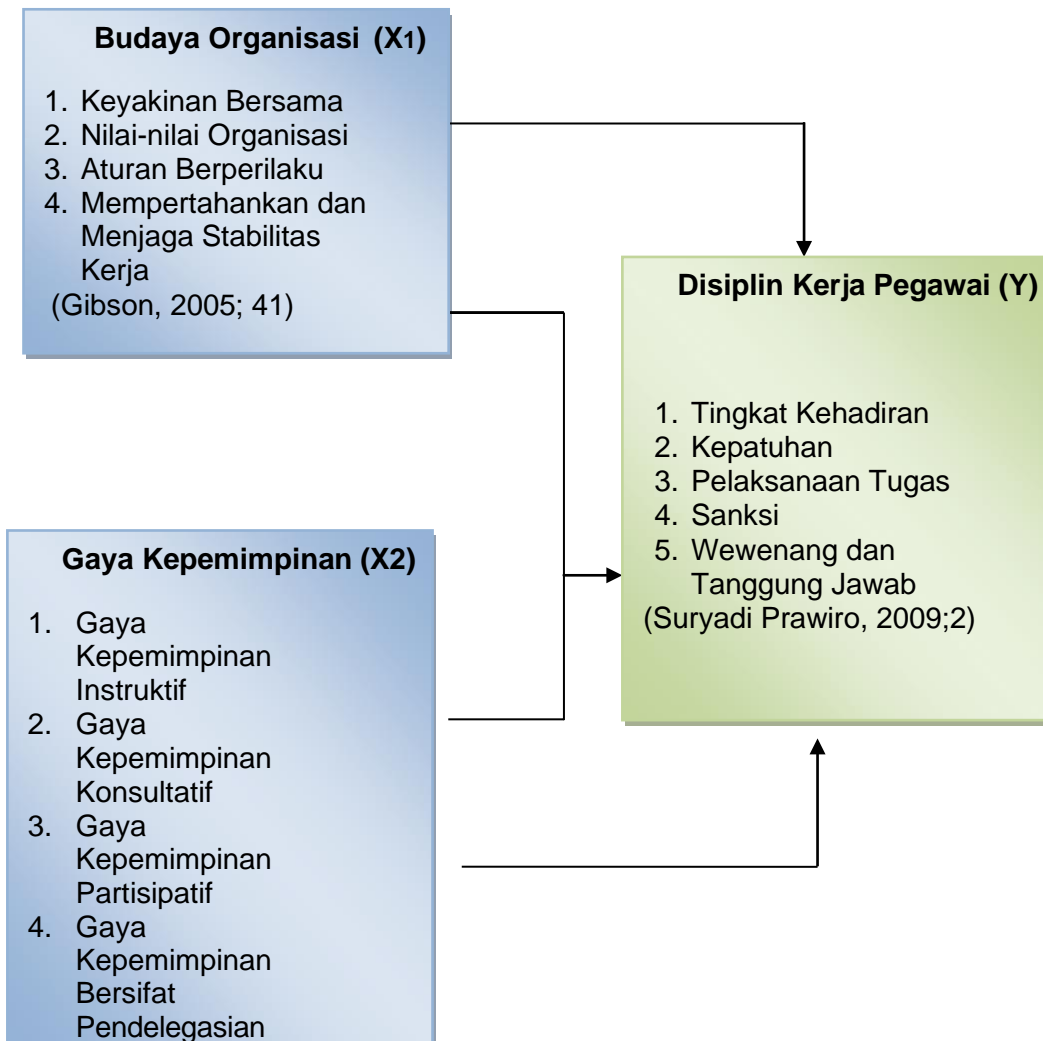
Menurut Suryadi Prawiro Sentono (2008;22) kedisiplinan seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran, yaitu banyaknya hari pegawai masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Kepatuhan, yaitu ketaatan pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku serta patuh pada perintah dan instruksi dari pimpinan.
3. Pelaksanaan Tugas, yaitu bagaimana pegawai melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Sanksi, yaitu bagaimana pimpinan memberikan sanksi atas pelanggaran disiplin kepada pegawai yang melanggar aturan/ketentuan yang berlaku.

Wewenang dan Tanggung Jawab, yaitu bagaimana pegawai menerima dan melaksanakan dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kerangka teori tersebut dapat digambarkan desain penelitian atau konstelasi masalah penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1. Desain Penelitian atau Konstelasi Masalah Penelitian



4. Hipotesis.

Berdasarkan uraian deskripsi teori dan kerangka pemikiran di atas, maka disusun hipotesis penelitian ini sebagai berikut

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji.

5. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey explanatory yaitu metode survei yang bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada, dan mencari kelengkapan secara aktual tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Diharapkan penelitian ini terarah kepada kajian korelasi dan regresi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu :

- (a) Budaya Organisasi, dengan indikator: menjaga nama baik organisasi dalam melaksanakan tugas, mengutamakan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Inovasi dan keberanian

mengambil resiko, Berorientasi pada hasil, Berorientasi pada tim, mematuhi perintah atasan dalam bekerja, melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk yang ada, melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan yang diberikan, bersikap agresif dan kompetitif secara sehat, menekankan dipertahankannya prestasi kerja

- (b) Gaya kepemimpinan (X2), dengan indikator indikator : Pemimpin banyak memberikan pengarahan tetapi sedikit memberikan dukungan terhadap bawahan, Komunikasi satu arah, Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin, Menunjukkan sikap banyak memberikan pengarahan tetapi juga memberikan banyak dukungan terhadap bawahan, Mengedepankan proses pelayanan terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi, Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian, Lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat, Menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok, Pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahan, Pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah
- (c) Disiplin Kerja Pegawai (Y), dengan indikator indikator : Kehadiran menjadi perhatian dalam menjalankan

tugas kecuali ada halangan yang sangat mendesak, Pegawai terbiasa meminta izin dan memberi kabar ketika tidak masuk kerja, Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu patuh menjalankan apa yang ditugaskan dan diperintahkan oleh atasan, Ketaatan pada peraturan kerjayang ditetapkan organisasi slalu menjadi skala prioritas dalam bekerja, Menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan terlebih dahulu sebelum minta izin untuk tidak masuk kerja, Menerima dan melakukan dengan baik setiap tugas yang dibebankan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, Siap menerima sanksi tegas apabila melakukan kesalahan, Siap menerima sanksi yang diberikan secara obyektif terhadap pelanggaran yang dilakukan, Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak pernah melanggar batas ketentuan peraturan terkait pekerjaan yang ditugaskan, Selalu patuh dan taat terhadap pelaksanaan tugas agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Dalam peneliti ini mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian (*total sampling*) karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jumlah pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji berjumlah 41 orang. Populasi penelitian hanya 39 orang karena Peneliti yang juga merupakan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji tidak termasuk dalam populasi penelitian serta Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji yang merupakan pimpinan pada organisasi tersebut juga tidak termasuk dalam populasi penelitian karena sebagai objek penelitian atau variabel bebas (X2). Lokasi penelitian pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji.

6. Pembahasan

• Analisis Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 4.1
Hasil Pernyataan Responden Tentang Budaya Organisasi (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Rata Rata	Prosentase	Kreteria	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
Budaya Organisasi (X ₁)	1. Keyakinan bersama	a menjaga nama baik organisasi dalam melaksanakan tugas	3,07	61,53	Sedang	
		b mengutamakan pelayanan yang baik kepada masyarakat	3,38	67,69	Sedang	
		Rata – Rata	3,22	64,61	Sedang	
	2. Nilai-nilai organisasi	a Inovasi dan keberanian mengambil resiko	a Inovasi dan keberanian mengambil resiko	3,15	63,07	Sedang
			b Berorientasi pada hasil	3,23	64,61	Sedang
			c Berorientasi pada tim	3,17	63,58	Sedang
		Rata – Rata	3,18	63,75	Sedang	
	3. Aturan berperilaku	a mematuhi perintah atasan dalam bekerja	a mematuhi perintah atasan dalam bekerja	2,94	58,97	Sedang
			b melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk yang ada	3,35	67,17	Sedang
			c melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan yang diberikan	3,43	68,71	Tinggi
		Rata – Rata	3,24	64,95	Sedang	
	4. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	a bersikap agresif dan kompetitif secara sehat	a bersikap agresif dan kompetitif secara sehat	3	60,00	Sedang
			b menekankan dipertahankannya prestasi kerja	3,28	65,64	Sedang
		Rata – Rata	3,14	62,82	Sedang	

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan wawancara dengan responden terungkap bahwa budaya organisasi belum seluruhnya sesuai harapan, sedangkan analisis pernyataan yang memperoleh skor tertinggi jawaban responden tentang budaya organisasi sebagaimana disajikan pada *tabel*, terdapat pada indikator “melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan yang diberikan” dengan prosentase 68,71%. Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji dalam menjalankan tugasnya hanya melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan yang diberikan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai rendah sehingga kreatifitas pegawai juga rendah dalam mewujudkan program yang telah ditetapkan organisasi.

Indikator dengan prosentase terendah, sebagaimana disajikan pada *tabel*, terdapat pada indikator “mematuhi perintah atasan dalam bekerja” sebesar 58,97%. Indikator ini masih dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji memiliki tingkat kepatuhan yang relatif

rendah. Rendahnya tingkat kepatuhan pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kecilnya pemberian kompensasi, tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dan tidak adanya pengawasan pimpinan.

Untuk mencapai kondisi optimal dalam gaya kepemimpinan diperlukan upaya- upaya perbaikan dari pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji. Berdasarkan wawancara dengan responden terungkap bahwa faktor komunikasi antar pegawai masih mengalami hambatan- hambatan seperti kurang saling menghargai atau kurang mengakui prestasi rekan kerja. Artinya adalah bahwa untuk mencapai kondisi Gaya Kepemimpinan yang optimal dapat dilakukan dengan mengurangi atau menghilangkan faktor-faktor penghambat komunikasi antar pegawai seperti persamaan hak di antara pegawai dan pemberian keteladanan pimpinan dalam sikap saling menghormati.

- Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Tabel 4.2
Hasil Pernyataan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Rata-Rata	Prosentase	Kreteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	1. Gaya kepemimpinan instruktif	a pemimpin banyak memberikan pengarahan tetapi sedikit memberikan dukungan terhadap bawahan	3,33	66,66	Sedang
		b komunikasi satu arah	3,25	65,12	Sedang
		c Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin	3,3	66,15	Sedang
	Rata – Rata		3,29	65,97	Sedang

Variabel	Dimensi	Indikator	Rata-Rata	Prosentase	Kreteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	2. Gaya kepemimpinan konsultatif	a menunjukkan sikap banyak memberikan pengarahan tetapi juga memberikan banyak dukungan terhadap bawahan	3,23	64,61	Sedang
		b mengedepankan proses pelayanan terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi	3,07	61,53	Sedang
	Rata – Rata		3,15	63,07	Sedang
	3. Gaya kepemimpinan partisipatif	a posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian	3,25	65,12	Sedang
		b lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat	3,33	66,66	Sedang
		c menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok	3,25	65,12	Sedang
	Rata – Rata		3,27	65,63	Sedang
	4. Gaya kepemimpinan delegatif	a pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya diserahkan kepada bawahan	3,15	63,07	Sedang
		b pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah	3,35	67,17	Sedang
	Rata – Rata		3,25	65,12	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel dapat dilihat bahwa semua responden menjawab pada kategori sedang. Berdasarkan wawancara dengan responden terungkap bahwa gaya kepemimpinan belum seluruhnya sesuai harapan, sedangkan analisis pernyataan yang memperoleh skor tertinggi jawaban responden

tentang gaya kepemimpinan sebagaimana disajikan pada *tabel*, terdapat pada indikator “pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah” dengan prosentase 67,17%.

Indikator dengan prosentase terendah, sebagaimana disajikan pada *tabel*, terdapat pada indikator “mengedepankan proses pelayanan terhadap nilai-nilai para pengikut untuk tujuan organisasional yang lebih tinggi” sebesar 61,53%. Indikator ini masih dalam kriteria sedang. Rendahnya jumlah skor jawaban responden untuk pernyataan ini dapat diartikan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan dengan indikator ini kurang baik sehingga diperlukan upaya-upaya nyata guna perbaikan kondisi yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Oleh karena itu perlu peningkatan sehingga disiplin kerja pegawai dapat lebih tinggi lagi, atau mencapai kondisi optimal. Berdasarkan wawancara dengan responden penelitian

terungkap bahwa sebagian pegawai kurang puas dalam bekerja yang disebabkan oleh rendahnya faktor dukungan dari pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai mengharapkan perhatian dari pimpinan pada saat-saat tertentu di mana tugas-tugas pegawai cukup padat, sehingga dapat mengurangi perasaan akan tekanan tugas. Simpati atau empati dari pimpinan sangat diharapkan pegawai dalam situasi tertentu seperti pada saat mengalami kesulitan baik terkait tugas pekerjaan maupun dalam masalah pribadi. Selain itu dukungan dan pemberian kesempatan pengembangan diri bagi pegawai pada waktu dilakukan mutasi atau rolling pegawai, sehingga pegawai dapat segera melaksanakan tugas-tugas baru yang dibebankan kepadanya.

- Analisis Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3
Hasil Pernyataan Responden Tentang Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Rata Rata	Prosen tase	Kreteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	1. Tingkat Kehadiran	a Kehadiran menjadi perhatian dalam menjalankan tugas kecuali ada halangan yang sangat mendesak	3,72	74,36	Tinggi
		b Pegawai terbiasa meminta izin dan memberi kabar ketika tidak masuk kerja	3,54	70,77	Tinggi
	Rata – Rata		3,62	72,56	Tinggi
	2. Kepatuhan	a Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu patuh menjalankan apa yang diitugaskan dan diperintahkan oleh atasan	3,41	68,21	Sedang
		b Ketaatan pada peraturan kerjayang ditetapkan organisasi slalu menjadi skala prioritas dalam bekerja	3,08	61,54	Sedang
		Rata – Rata		3,24	64,87

Variabel	Dimensi	Indikator	Rata Rata	Prosen tase	Kreteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	3. Pelaksanaan Tugas	a Menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan terlebih dahulu sebelum minta izin unuk tidak masuk kerja	3,49	69,74	Sedang
		b Menerima dan melakukan dengan baik setiap tugas yang dibebankan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan	3,51	70,26	Tinggi
	Rata – Rata		3,5	70	Sedang
	4. Sanksi	a Siap menerima sanksi tegas apabila melakukan kesalahan	3,28	65,64	Sedang
		b Siap menerima sanksi yang diberikan secara obyektif terhadap pelanggaran yang dilakukan	3,33	66,67	Sedang
	Rata – Rata		3,3	66,15	Sedang
	5.Wewenang dan Tanggung Jawab	a Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai tidak pernah melanggar batas ketentuan peraturan terkait pekerjaan yang ditugaskan	3,18	63,59	Sedang
		b Selalu patuh dan taat terhadap pelaksanaan tugas agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik	3,28	65,64	Sedang
	Rata – Rata		3,23	64,61	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan kenyataan banyaknya responden yang memberikan tanggapan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji berada dalam kategori sedang atau sebanyak 69,24 %, dapat diartikan bahwa disiplin kerja pegawai selama ini sudah cukup baik.

Sedangkan analisis indikator yang memperoleh jumlah skor tertinggi tentang disiplin kerja pegawai, sebagaimana disajikan pada *tabel*, terdapat pada indikator “Kehadiran menjadi perhatian dalam menjalankan tugas kecuali ada halangan yang sangat mendesak” dengan

prosentase 74,36% (kreteria tinggi), indikator ini sudah cukup baik.

Indikator dengan prosentase terendah, sebagaimana disajikan pada *tabel*, terdapat pada indikator “Siap menerima sanksi tegas apabila melakukan kesalahan” sebesar 65,64%. Indikator ini masih dalam kreteria sedang. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai secara keseluruhan, diperlukan upaya- upaya perbaikan khususnya pada indikator - indikator yang jumlah skornya rendah.

Meningkatnya disiplin kerja pegawai dapat dikatakan akan meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dapat berarti pula bahwa pencapaian tujuan-tujuan organisasi akan menjadi lebih baik.

- **Analisis Regresi**

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas

dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig
Konstanta	0,826			
X ₁	0,319	0,297	2,440	0,020
X ₂	0,699	0,597	4,899	0,000
<hr/>				
F _{hitung} = 34,798				
R ² = 0,659				

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,826 + 0,319 X_1 + 0,699 X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- ❖ $a = 0,826$ menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 0,826.
- ❖ $b_1 = 0,319$ menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,319, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 .
- ❖ $b_2 = 0,699$ menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,699, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 .

- **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 65,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- **Sumbangan Prediktor**

Sumbangan prediktor merupakan besarnya kontribusi pada masing-masing variabel. Sumbangan prediktor dibedakan menjadi dua yaitu sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR). Jumlah sumbangan efektif dari semua variabel sama dengan jumlah koefisien determinasi dari data penelitian. Jumlah sumbangan relatif dari semua variabel bebas adalah 100% atau sama dengan 1. Perhitungan terhadap sumbangan prediktor membutuhkan hasil analisis regresi dan korelasi sebagaimana rangkuman pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Rangkuman Hasil Analisis

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R ²
X1	0,297	0,657	0,659
X2	0,597	0,776	

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21.00

Hasil perhitungan sumbangan prediktor yang terdiri dari sumbangan efektif dan sumbangan relatif adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6
Sumbangan Prediktor

Variabel	Sumbangan Prediktor	
	SE	SR
X1	19,51%	30%
X2	46,33%	70%
Total	65,9%	100%

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki kontribusi paling besar terhadap Y adalah X2 dengan sumbangan efektif sebesar 46,33 % dan sumbangan relatif sebesar 70%.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji, artinya bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi juga disiplin kerja pegawainya. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi juga disiplin kerja pegawainya. budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasinya dan gaya kepemimpinan yang secara bersama sama diterapkan di Dinas Kelautan dan Perikanan

Kabupaten Mesuji maka semakin tinggi juga disiplin kerja pegawainya.

Berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi, hal ini disebabkan karena kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama sama memberikan sumbangan pengaruh sebesar 65,9 % terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta melihat kembali pemaparan dari bab-bab sebelumnya, maka sesuai dengan perumusan masalah yang

telah ditetapkan dapat ditarik kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji.
3. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji.

Dari kesimpulan tersebut dapat diartikan bahwa dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan pengelolaan organisasi yang lebih baik dalam rangka untuk memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat yang pada tujuan akhirnya dapat lebih meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Mesuji perlu adanya peningkatan disiplin kerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji perlu adanya peningkatan kualitas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Semakin tinggi kualitas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji maka semakin tinggi pula kualitas disiplin kerja pegawainya.

b. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diuraikan tersebut dapat dikemukakan beberapa saran yaitu :

1. Agar disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji lebih baik hendaknya ada upaya yang nyata untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi yang telah diterapkan.
2. Agar disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji lebih baik hendaknya ada upaya yang nyata untuk meningkatkan

- kualitas gaya kepemimpinan yang telah diterapkan.
3. Agar disiplin kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Mesuji lebih baik hendaknya ada upaya yang nyata untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama.
 4. Untuk dimasa yang akan datang penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang belum bisa diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Jhon. 1997, *Membanguun Tim Yang Bener Benar Mampu Bekerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Gibson dan Ivancevich, Donnelly. 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, edisi kelima, cetakan kedua, Surabaya: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2007, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu :Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Nawawi, Hadari dan Martini, Hadari. 2014, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fahmi, Irham. 2012, *Manajemen Kepemimpinan : Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian dan Pengembangan R&D untuk Bidang : Pendidikan,Manajemen, Sosial Politik*, Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2011, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Siagian P. Sondang. 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Syaukani HR. 2010, *Otonomi Daerah Dalam Negara Kessatuan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins P. Stephen dan Judge A. Timothy. 2014, *Perilaku Organisasi*, edisi keenam belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, Agus. 2004, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruky S. Achmad. 2001, *Sistem Manajemen Kineja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Budihardjo, M. 2015, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Surabaya: Raih Asa Sukses (RAS).
- Ruky S. Achmad. 2001, *Sistem Manajemen Kineja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Harsono. 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Veithzal, Rivai. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Soejono. 2000, *Sistem dan Prosedur Kerja*,
edisi kelima, Surabaya: Erlangga.
- Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Universitas Tanjung Pura.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPEE.