

## Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat

Gita Indah Cahyani<sup>1\*</sup>, Sulastri<sup>2\*</sup>, Ahmad Sabandi<sup>3\*</sup>, Sari Febrianti<sup>4\*</sup>

<sup>1</sup> Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

<sup>2</sup> Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

<sup>4</sup> Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 19 Maret 2025

Direvisi pada tanggal 20 Maret 2025

Diterima pada tanggal 25 Maret 2025

Terbit online pada tanggal 30 Maret 2025

#### Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diduga disebabkan oleh budaya organisasi yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Disiplin kerja, 2) Budaya organisasi dan 3) ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian berjumlah 120 orang dengan sampel berjumlah 67 orang dengan menggunakan rumus slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis deskriptif dihitung terlebih dahulu nilai mean, median, modus, dan standar deviasi. Kemudian dilakukan uji normalitas dengan memperoleh nilai  $0,200 > 0,05$ , uji linearitas diperoleh nilai  $f_{hitung} 1,115 < f_{tabel} 3,99$ , uji hipotesis dan pengujian keberartian korelasi antara variabel dengan rumus uji t. Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berada pada interpretasi tinggi yaitu 88%, 2) Budaya Organisasi berada pada interpretasi baik yaitu 85%, 3) terdapat hubungan yang berarti antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,503 dan uji keberartian korelasi 4,694. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat.

#### \*Penulis Korespondensi:

Gita Indah Cahyani

Email: [yanigitaindah@gmail.com](mailto:yanigitaindah@gmail.com)

### PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi yang didirikan, pasti mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai tujuan, organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung kepada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di organisasi

itu sendiri. Karyawan atau pegawai adalah salah satu unsur pengendali, faktor paling penting dan utama dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus terhadap pegawai merupakan salah satu acuan agar kinerja pada pegawai tersebut dapat optimal dan berdampak terhadap tercapainya tujuan dari organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pemimpin didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai, salah satunya dilihat dari disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dan hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja karena disiplin kerja merupakan faktor pendorong individu dalam berperilaku dan bersikap yang dikerjakan oleh individu tersebut. Sementara itu Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja yaitu kemampuan seseorang untuk teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana individu mematuhi aturan, prosedur, dan norma-norma yang telah ditetapkan dalam organisasi. Adapun indikator dari disiplin kerja ini adalah ketepatan waktu dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja, ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan tanggung jawab. Dari empat indikator tersebut yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja. Disiplin akan memberikan dampak yang baik kepada pegawai dan juga organisasi, jika keduanya memiliki kesamaan dan keterkaitan dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi penulis ditemukannya beberapa fenomena yaitu masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, masih adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu, masih adanya pegawai yang hanya menunggu perintah atasan tanpa adanya inisiatif dalam menjaga disiplin diri.

Penulis menduga hal ini dipengaruhi oleh budaya organisasi, ini diperkuat dengan pendapat dari Wanda (2015), Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja adalah budaya organisasi yang ada di sebuah instansi itu sendiri. Budaya organisasi yaitu suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya, (Asnora, 2020).

Kesesuaian antara budaya dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan lama dalam organisasi. Budaya organisasi perlu diteliti karena budaya merupakan pola, nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang beradaptasi dari orang-orang yang mendirikan organisasi atau perusahaan yang merupakan ekspresi nilai kepercayaan yang dianut bersama oleh para anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada tanggal 03 Juni sampai dengan 12 Agustus 2024 di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat, budaya organisasi yang diharapkan belum terlaksana dengan sesuai yang diharapkan. Hal ini terlihat dari fenomena, kurangnya penekanan pada hasil akhir tugas adanya penggunaan platform digital yang membuat pegawai lama bekerja kurang nyaman dengan adanya pembaruan digital, dan pegawai menunjukkan kecenderungan untuk hanya bekerja berdasarkan perintah dari atasan. Berdasarkan masalah dan fenomena yang ditemui di lapangan tersebut penulis merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat".

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Budaya Organisasi**

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang sehingga membentuk norma-norma dan nilai-nilai dan asumsi penting yang tidak memiliki wujud tetapi ada dan bisa dirasakan oleh pegawai dalam sebuah lembaga organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi dan berfungsi untuk mengendalikan serta mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi, berbuat dan berperilaku dalam organisasi, (Syahril & Ayu Ningrum, 2021). Oleh sebab itu budaya

organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staf anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi, (Torang, 2016).

Sebuah organisasi terjadi ketika orang berinteraksi satu sama lain. Gagasan itu yang kemudian melahirkan konsep baru dalam manajemen yakni mengakui pentingnya sumber daya manusia (Effendhie, 2011). Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai asumsi dasar dan keyakinan tentang bagaimana selayaknya karyawan berperilaku, bagaimana merumuskan terkait dengan lingkungan eksternal dan seperti apa sebuah perusahaan, (Hendra Wahyudin, 2022). Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, aqidah, anggapan, nilai-nilai, norma-norma dan harapan sikap yang dipegang secara bersama serta menjadi pengikat dan ditetapkan oleh kondisi kerjasama tim, pemimpin dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku, (Fatmi & Hadiyanto, 2022).

Selain itu definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2014) budaya organisasi adalah sebuah sistem orientasi bersama yang mempersatukan unitnya dan memberinya identitas khusus, budaya organisasi terwujudkan kedalam norma, nilai bersama, dan asumsi dasar, masing-masingnya berlangsung di tingkat abstraksi yang berbeda. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan pegangan bagi setiap individu untuk melakukan kegiatan dalam organisasi. Dimana budaya tersebut berkaitan dengan nilai, norma, aturan keyakinan, kebiasaan dan cara berpikir anggota organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib, selain itu juga meliputi ketataan, kepatuhan, kesadaran, tanggung jawab dan rasa hormat pada perjanjian yang telah dibuat antara organisasi dengan pegawai, (Berliana et al., 2020). Dengan demikian pegawai yang disiplin, dapat diartikan sebagai pegawai yang menghormati semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah dan norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Syahril dan Tia (2021) didalam buku yang berjudul perilaku dan budaya organisasi menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran anggota dalam menaati segala aturan-aturan organisasi.

Menurut Keith Davis dalam Suparjono (2014) "*Discipline is management action to enforce organization standards*" berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan dari manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disinilah orang berupaya berperilaku disiplin, tuntutan agar menaati dan melaksanakan berbagai tata tertib yang telah disepakati secara sadar. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Imelda (2021), disiplin ialah suatu keadaan untuk menunjukkan sebuah kondisi serta sikap hormat dalam diri pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan di organisasi, dengan adanya disiplin ini pegawai akan berusaha memberikan hasil kerja yang baik. Selaras yang disampaikan oleh Paramita (2021), disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kehidupan pribadi pegawai dan sangat berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi.

Seorang pegawai yang berpegang teguh terhadap disiplin dalam bekerja berarti pegawai tersebut sadar dan bersedia melakukan tugasnya dengan baik. Faktor penilaian disiplin kerja meliputi loyalitas, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif, dan kepemimpinan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk dapat menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan yang ada pada instansi dia bekerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi merupakan kunci dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Hubungan antar Variabel**

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menjelaskan dengan lebih spesifik hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja. Budaya organisasi dianggap sebagai determinan paling kuat untuk melihat kebiasaan karyawan di tempat kerja. Sutrisno (2010) dari sisi fungsi, budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Pentingnya budaya organisasi untuk disiplin kerja adalah dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota-anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu

organisasi tersebut. Disiplin kerja yang baik dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat, (Sake et al., 2020). Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berhubungan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Ha: Terdapat Hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Menurut Arikunto (2010) penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Ciri dari penelitian korelasional adalah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subyek penelitian yang terlalu banyak. Pilihan dan penggunaan korelasional ini sejalan dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dengan variabel budaya organisasi di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas atau independen (X) dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel terikat atau dependen (Y). Instrumen yang digunakan berupa angket atau kuesioner, dan menggunakan skala likert, dengan 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang – Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP) dengan skor masing – masing secara berturut – turut adalah 5, 4, 3, 2, 1. Setelah itu melakukan uji prasyarat dengan uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis dan keberartian korelasi menggunakan uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang budaya organisasi dan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat, serta ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berada pada tingkat pencapaian 88% dengan interpretasi “tinggi” dan budaya organisasi berada pada tingkat pencapaian 85% dengan interpretasi “baik”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada taraf signifikansi 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Berdistribusi normal, maka dapat menggunakan alternatif uji non-parametrik. Uji normalitas dalam dalam penelitian ini diolah dengan program SPSS versi 27, untuk mendapatkan gambaran tentang uji normalitas disiplin kerja dan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji normalitas (Kolmogorov - Smirnov)

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig
0.200	0,05

Jika angka signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal, jika angka signifikan  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal. Pada pengujian normalitas dengan program SPSS versi 27 diperoleh data pada variabel disiplin kerja dan budaya organisasi adalah 0,200 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data

berdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menunjukkan residual berdistribusi normal.

### Hasil Uji Anova

Persyaratan terakhir dalam persyaratan analisis adalah pengujian garis regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian garis regresi ini dilakukan untuk melihat apakah data variabel budaya organisasi cenderung membentuk garis linier terhadap variabel disiplin kerja. Keputusan tentang linier atau tidaknya garis regresi diuji dengan uji F dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi F lebih besar dari alpha 0,05 maka hal ini berarti garis regresi linier, tetapi jika nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 0,05 berarti garis regresi tidak linier.

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi linier atau tidak, maka dicari terlebih dahulu persamaan regresi antara disiplin kerja (Y) dengan budaya organisasi (X). Hasil uji linear antara X Terhadap Y disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Linear

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	
F hitung	Sig
1,115	0,528

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa F hitung = 1,115 dengan Sig = 0,528 yang menunjukkan bahwa nilai Sig > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya linier.

### Hasil Uji Korelasi

Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja digunakan analisis korelasi sederhana dengan rumus *person correlation* dengan menggunakan program SPSS Versi 27.

Tabel Uji Korelasi

		Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

Jadi dapat dilihat bahwa hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi budaya organisasi dengan disiplin kerja pada signifikansi 0,00 sebesar 0,503 interpretasi koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah berada pada kategori korelasi sedang

### Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat”. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja digunakan analisis korelasi sederhana dengan rumus *person correlation*. Selanjutnya untuk mengetahui terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan rumus uji t, dengan kriteria:

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat.

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat.

Dengan dasar pengambilan keputusan uji t yaitu

Jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_a$  diterima

Jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{4,056}{0,864}$$

$$t = 4,694$$

Untuk menentukan  $t$  tabel pada Alpha 0,05 dan 0,01 dapat dilakukan dengan cara  $Df = N - 2$  yaitu  $Df = 67-2 = 65$ . Jadi  $t$  tabel yang diperoleh adalah  $N=65$  pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95% adalah 1,668 dan 2,385 dengan tingkat signifikan 0,01 atau taraf kepercayaan 99%. Dari kriteria pengambilan keputusan menyatakan jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_a$  diterima sedangkan jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh  $t$  hitung  $\geq t$  tabel pada taraf signifikansi 5% dan 1% dengan nilai  $4,694 \geq 1,668$ , dan  $4,694 \geq 2,385$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  berbunyi Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat. Pada taraf signifikan 0,00 dengan koefisien 0,503 dan uji keberartian korelasi 4,694. Hal ini menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wanda (2015) Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin kerja adalah budaya organisasi yang ada di sebuah instansi itu sendiri. Hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendah disiplin kerja di suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi itu sendiri. Dari uraian tersebut dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan disiplin kerja. Semakin baik budaya organisasi, amak semakin tinggi pula disiplin kerja, sebaliknya jika semakin kurang baik budaya organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja yang ada di suatu organisasi itu. Oleh karena itu kedua variabel ini harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat berada pada tingkat pencapaian 88% dengan interpretasi “tinggi”. Dengan demikian berarti disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat sudah tinggi, hal ini dilihat berdasarkan indikator ketaatan 86%, ketepatan 85% kesediaan 89% dan bertanggung jawab berada pada persentase 90%. Dengan skor tertinggi mencapai rata-rata 46,75 dengan besaran persentase 90% dan skor rata-rata terendah 58,01 dengan besaran persentase 85%.
2. Budaya organisasi di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat berada pada kategori baik yaitu 85% dengan interpretasi “baik”. hal ini dilihat berdasarkan inovatif 86%, berorientasi pada hasil 85%, berorientasi pada kerjasama tim 84%, dan berorientasi pada detail tugas 85%. Dengan skor tertinggi mencapai rata-rata 41,48 dengan persentase 86% dan skor rata-rata terendah 41,91 dengan pencapaian persentase 84%.
3. Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja di Sekolah Kepolisian Negara Polda Sumatera Barat. Besarnya koefisien korelasi 0,503 (korelasi sedang) dan uji keberartian korelasi 4,694. Dari hasil perhitungan uji keberartian korelasi, maka diperoleh  $t$  hitung  $\geq t$  tabel pada taraf signifikansi 5% dan 1% dengan nilai  $4,694 \geq 1,668$ , dan  $4,694 \geq 2,385$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  berbunyi Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)* (Ed. rev. c).
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Berliana, H. P., Nelitawati, N., Rifma, R., & Irsyad, I. (2020). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(2), 34–37. <https://doi.org/10.24036/jeal.v1i2.60>
- Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1–90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- Fatmi, A. Y., & Hadiyanto, H. (2022). Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(2), 123–131. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i2.182>
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Hoy, K. W., & Miskel, G. C. (2014). *Administrasi Pendidikan Teori, Riset dan Praktik* (M. Sutapa (ed.); Ninth Edit). Penerbit Pustaka Pelajar. <https://repository.penerbitwidina.com/ru/publications/348219/administrasi-pendidikan-tinjauan-teori-dan-praktik%0Ahttps://repository.penerbitwidina.com/media/publications/348219-administrasi-pendidikan-tinjauan-teori-d-570fc1e2.pdf>
- Rossie Uli Wanda, A. (2015). *Hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan mnc tv.*
- Sake, F. A., Jamaluddin, & Sakawati, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi

Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1–9. file:///F:/Jurnal Penelitian/Budaya Organisasi-Disiplin Kerja/New Jurnal/Jurnal Fix Referensi-Nasional/Disiplin Kerja Fix-Daftar Pustaka/Fandy Akbar S, et, all..pdf

Suparjono. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri ( Uin ). *Sosial Ekonomi Pembangunan*, 12, 283–294.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Jefry (ed.); Pertama). Prenada Media Group.

Syahril, & Ayu Ningrum, T. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi* (D. Safitri (ed.); 1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.

Torang, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)* (S. Torang (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta, CV.