

Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang)

Andri Kurniawan Saputra^{1*}, S. Mustakim¹, Supriyadi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: andrikurniawan4487@yahoo.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai, pengaruh antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 50 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 48 orang, diambil dari jumlah populasi namun dikurangi penulis dan pimpinan. Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki kesimpulan yaitu budaya kerja memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, kemudian adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, serta secara simultan terdapat pengaruh antara kedua variabel yaitu budaya kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi 55,8 persen untuk meningkatkan kinerja pegawai sedangkan 44,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of work culture on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, the influence of work culture and work discipline together on employee performance. The population in this study were 50 employees at the Tulang Bawang District Health Office. The sample in this study was 48 people, taken from the total population but minus the authors and leaders. The research method uses descriptive quantitative. The data analysis used includes validity test, reliability test and multiple linear regression analysis. This study has a conclusion that work culture has an influence on the performance of the employees of the Tulang Bawang District Health Office, then there is an influence between work discipline and the performance of the employees of the Tulang Bawang District Health Office, and simultaneously there is an influence between the two variables, namely work culture and work discipline have a contribution 55.8 percent to improve employee performance while 44.2 percent is influenced by other variables that are not in this study.

Keywords: Work Culture, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan public lebih professional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat(Lestari, 2019). Birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan professional, hal ini dibutuhkan untuk terjadinya peningkatan kinerja pegawai(Sakir et al., 2021).

Kinerja pegawai merupakan perilaku yang nyata ditampilkan sebagai unjuk kerja yang

dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi(Pusparani, 2021). Hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan juga merupakan sebuah kinerja(Yang et al., 2020). Penilaian kinerja akan memberikan timbal balik yang tepat terhadap perilaku kearah peningkatan kinerja yang diharapkan(Fadhilla, 2020). Hal ini ada kaitannya dengan budaya kerja dan disiplin kerja untuk kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Budaya kerja merupakan separangkat asumsi maupun keyakinan, nilai dan norma yang berkebang dalam suatu organisasi yang dijadikan tingkah laku bagi anggota-anggotanya(Simatupang, 2020). Budaya kerja menerapkan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi(Andika, 2021). Penerapan budaya kerja yang baik akan dijadikan sebagai acuan bagi ketentuan yang berlaku, hal ini mampu membuat pemimpin dan bawahan secara tidak langsung membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi instansi(Aldino, 2021). Disiplin kerja juga perlu diadakan dalam suatu instansi, karena disiplin kerja yang efektif mampu meningkatkan kinerja di dalam instansi itu sendiri(Rahmawan & Masruroh, 2020).

Disiplin kerja diartikan sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan(Nurfadilah & Farihah, 2021). Disiplin kerja adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai, baik itu atasan ataupun bawahan(Farisi & Lesmana, 2021). Oleh karena itu, disiplin kerja adalah bentuk kesadaran kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku(Iskamto, 2019).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, kinerja pegawai yang ada masih belum optimal atau dapat dikatakan menurun, sesuai dengan indikator yang dipakai seperti kualitas dinyatakan baik dikarenakan ada keinginan untuk membantu kebutuhan masyarakat, kuantitas dinyatakan belum baik karena sering terlambat dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. serta masih banyak pegawai yang tidak memenuhi aturan kedisiplinan waktu.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai, serta adakah pengaruh antara budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Variabel penelitian ini adalah Budaya Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 50 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 48 orang, diambil dari jumlah populasi namun dikurangi penulis dan pimpinan. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah random sampling.

Metode analisis dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan analisis data pada penelitian ini meliputi regresi linear berganda, dimana terdapat lebih dari satu variabel yaitu Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data- di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen, dimana:

Nilai sig < a (0,05) maka H_0 ditolak

Nilai sig > a (0,05) maka H_a diterima

Kemudian dilakukan uji-f untuk menghitung keseluruhan atau simultan antara budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas yaitu budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat

yaitu kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Budaya Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.831	3.351		2.933	.005
	BUDAYA	.673	.113	.660	5.958	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja terdapat kenaikan nilai sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai meningkat menjadi 0,673 poin, begitupun sebaliknya apabila terdapat penurunan nilai sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai turun menjadi 0,673 poin.

Dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis apakah budaya kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.423	2.665

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil nilai koefisien regresi yaitu 0,436 , sehingga untuk mengetahui nilai koefisien determinasinya dikali dengan 100% yaitu menjadi 43,6%. Hal ini menjelaskan

bahwa terdapat pengaruh budaya kerja dengan kinerja pegawai sebesar 43,6% dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Tulang Bawang.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.479	3.043		5.087	.000
	DISIPLIN	.462	.098	.570	4.708	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penambahan nilai sebesar 1 poin

pada variabel disiplin kerja maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,462,

begitupun sebaliknya apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar 1 poin maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,462 poin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara

disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Tulang Bawang.

Setelah dilakukan uji hipotesis selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi dari tiap variabel.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	2.914
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN				

Koefisien Determinasi dari tabel diatas adalah 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 32,5%, atau dengan kata lain variabel disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 32,5% untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Tulang Bawang.

Setelah mengetahui koefisien determinasi dari variabel independen selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	3.337		1.404	.167
	BUDAYA	.530	.109	.520	4.863	.000
	DISIPLIN	.305	.087	.376	3.523	.001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi (X₁) lebih tinggi dari pada nilai regresi (X₂). Hal ini menyatakan bahwa kontribusi variabel budaya kerja lebih dominan dibandingkan variabel disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Setelah dilakukan uji hipotesis kemudian dilakukan uji perhitungan simultan variabel budaya kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan aplikasi program SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji F

F_{hitung}	Sig
28,361	0,000

Hasil uji-F diperoleh nilai sig < 0,05 yaitu 0,00 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Tulang Bawang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X₁) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Selain itu, Disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang. Yang terakhir, secara simultan terdapat pengaruh budaya kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, W. (2021). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Bintang Andalas. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 128–134.
- Andika, R. (2021). Penguatan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *IHSAN: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 9–17.
- Fadhilla, A. R. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan saat SFH (Study Frome Home) di Masa Pandemi COVID 19. *J-PGMI: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 3(2), 1–13.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Iskamto, D. (2019). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12–20.
- Lestari, R. A. (2019). Reformasi Birokrasi Sebagai Pelayan Publik. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1).
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahmawan, A., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 35–45.
- Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Biroraksi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Sosio Sains*, 7(1), 25–35.
- Simatupang, M. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenshp Behavior Pada Karyawan Koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8–19.
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57–62.