**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA**

 **KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI**

 **KALIMANTAN TIMUR**

**Mayang Sari yanida Pradita[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

 The purpose of this research is to know the magnitude of Work culture on employee performance at East Borneo district office. Type of research or explanation used is quantitative used to analyze the influence between research variables. Types of data used are kusioner, observation, interview, and documentation.

of r count 0,404> r table 0,256 for 5% significance hence can be concluded that there is positive and significant influence between Work Culture with Performance of Employee at Sekretariat Daerah Provinsi East Borneo District..Office..of..East.Regency.

Thus 40% of employee performance variation can be explained by Work Culture variables while the rest is explained by other variables not proposed in this research.

Keywords: Working Culture, Performance

**I. PENDAHULUAN**

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan memberlakukan budaya kerja, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya kerja yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan pemerintah.

Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : inisiatif individual, toleransi, risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**II. PERMASALAHAN**

“Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur?”

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis ekporatif dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian verifikatif atau yang bersifat kausalitas, yakni penelitian yang mencari hubungan antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara Budaya Kerja (*Independent variable*) dengan Kinerja (*Dependent variable*).

Dalam metode ini data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dari jawaban daftar pertanyaan yang diajukan pada responden diolah dengan skala likert. Skala likert adalah suatu skala yang jawabannya bertingkat yaitu sangat tidak setuju di beri nilai 1, tidak setuju diberi nilai 2, cukup setuju diberi nilai 3, setuju diberi nilai 4, dan sangat setuju diberi nilai 5. Dalam rangka menganalisis pengaruh Budaya Kerja dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis menggunakan peralatan Regresi Linier Sederhana yaitu dengan rumus :

Y = a + bx

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Kerja

a = Konstanta

b = parameter yang dihitung

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Budaya Kerja (X) dengan Variabel Kinerja (Y) maka digunakan suatu alat yaitu ukuran kolerasi non parametik dengan menggunakan koefisien kolerasi product moment dari Suharsimi Arikunto (2002:245) dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

rxy = Koefisien Kolerasi

n = Banyaknya Sampel

X = Budaya Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Selanjutnya melihat signifikan atau pengaruh tersebut dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel pada taraf signifikan 5% hasil perbandingan tersebut digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 **4.1. Hasil Penelitian**

Penyajian data hasil penelitian dalam bab ini adalah data-data yang ada hubungannya dengan materi penulisan skripsi ini data dalam penelitian ini adalah semua gejala yang meliputi variabel budaya kerja sebagai variabel bebas (independen variabel) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen variabel).

Adapun indikator dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Budaya kerja, indikatornya adalah : datang dan pulang tepat, mematuhi standar operasi pelaksanannya pekerjaan, mematuhi aturan menggunakan peralatan kerja dan mematuhi peraturan pemakaian seragam kerja, sedangkan kinerja pegawai keberhasilan seluruh pegawai secara keseluruhan dan indikator dari variabel kinerja adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dikerjakan, kualitas pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan tepat waktu dan efektif dalam menyelesaikan pekerja.

1. **Variabel Budaya Kerja (X) dengan indikator:**
2. **Datang dan Pulang Tepat Waktu**

Yang dimaksud dengan datang dan pulang tepat waktu adalah kedisiplinan pegawai yang datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berikut ini dikemukakan tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Datang Dan Pulang Tepat Waktu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 31,11 | 31,11 |
| Setuju | 1 | 18 | 40,00 | 71,11 |
| Cukup Setuju | 3 | 13 | 28,89 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data yang Diolah**

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dimana hasil dari kuesioner yang disebarkan 45 responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang (31,11%) yang menyatakan bahwa pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Sangat Setuju, sebanyak 18 Orang (40%) yang menyatakan Setuju, sebanyak 13 Orang (28.89%) menyatakan Cukup Setuju

 dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

1. **Mematuhi Standar Operasi Pelaksanaan Pekerjaan (SOP)**

Yang dimaksud dengan mematuhi standar operasi pelaksanaan pekerjaan (SOP) dalam bekerja adalah budaya dalam bekerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator ini.

**Tabel 4.2 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Mematuhi Standar Operasi Pelaksanaan Pekerjaan (SOP)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 6,67 | 6,67 |
| Setuju | 1 | 18 | 40,00 | 46,67 |
| Cukup Setuju | 3 | 24 | 53,33 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,0** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dimana hasil dari kuesioner tentang Mematuhi Standar Operasi Pelaksanaan Pekerjaan (SOP) yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang (6.67%) yang menyatakan sangat setuju, 18 orang (40%) mengatakan setuju dan 24 orang (53,33%) yang menyatakan cukup setuju dan jawban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

**c. Mematuhi Aturan Menggunakan Peralatan Kerja**

Yang dimaksudkan dengan mematuhi aturan menggunakan peralatan kerja dalam penelitian ini adalah kedisiplinan anggota dalam menggunakan peralatan kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berikut tanggapan responden mengenai indikator ini.

**Tabel 4.3 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Mematuhi Aturan Menggunakan Peralatan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 24,44 | 24,44 |
| Setuju | 1 | 22 | 48,89 | 73,33 |
| Cukup Setuju | 3 | 12 | 26,67 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dimana hasil dari kuesioner tentang mematuhi Aturan Menggunakan Peralatan Kerja yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang (24,44%) yang menyatakan sangat setuju, 22 orang (48,89%) mengatakan setuju dan 12 orang (26,67%) yang menyatakan cukup setuju dan jawban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

**d. Mematuhi Peraturan Pemakaian Seragam Kerja**

Mematuhi peraturan Pemakaian seragam kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kedisiplinan menggunakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang ditentukan. Berikut tanggapan responden mengenai indikator ini.

**Tabel 4.4 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Mematuhi Peraturan Pemakaian Seragam Kerja .**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 20,00 | 20,00 |
| Setuju | 1 | 27 | 60,00 | 80,00 |
| Cukup Setuju | 3 | 9 | 20,00 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dimana hasil dari kuesioner tentang Mematuhi Peraturan Pemakaian Seragam Kerja yang disebarkan kepada 45 orang responden, dapat diketahui bahwa sebanyak 9 orang (20%) yang menyatakan sangat setuju, 27 orang (60%) mengatakan setuju dan 9 orang (20%) yang menyatakan cukup setuju dan jawban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Kinerja Pegawai (Y)**
2. **Kuantitas Pekerjaan**

Yang dimaksud kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berikut akan dikemukakan tanggapan responden mengenai indikator ini kedalam suatu tabel, sebagai berikut :

**Tabel 4.5 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 6,67 | 6,67 |
| Setuju | 1 | 29 | 64,44 | 71,11 |
| Cukup Setuju | 3 | 13 | 28,89 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dimana hasil dari kuesioner tentang Kualitas Pekerjaan yang disebarkan kepada 45 orang responden di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang (6,67%) yang menyatakan sangat setuju, 29 orang (64,44%) mengatakan setuju dan 13 orang (28,89%) yang menyatakan cukup setuju dan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Efektif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

Yang dimaksud dengan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dalam penelitian ini adalah anggota dalam bekerja efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut tanggapan responden mengenai kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.6 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Efektif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Setuju | 1 | 42 | 93,33 | 93,33 |
| Cukup Setuju | 3 | 3 | 6,67 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dimana hasil dari kuesioner tentang Efektif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan disebarkan kepada 45 orang responden di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat diketahui bahwa tidak ada yang menyatakan sangat setuju, 42 orang (93,33%) mengatakan setuju dan 3 orang (6,67%) yang menyatakan cukup setuju dan jawban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban

1. **Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu**

Yang dimaksud dalam mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam penelitian ini adalah pegawai dalam bekerja, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.7 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 8 | 17,78 | 17,78 |
| Setuju | 1 | 32 | 71,11 | 88,89 |
| Cukup Setuju | 3 | 5 | 11,11 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dimana hasil dari kuesioner tentang mampu tidaknya pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu disebarkan kepada 45 orang responden di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat diketahui bahwa 8 Orang (17,78) yang menyatakan sangat setuju, 32 orang (71,11%) mengatakan setuju dan 5 orang (11,11%) yang menyatakan cukup setuju dan jawban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

1. **Kualitas Kerja**

Yang dimaksud dengan Kualitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas pegawai dalam bekerja.

Tanggapan responden mengenai kuesioner kualitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8 : Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Presentase** | **Kumulatif** |
| Sangat Setuju | 5 | 25 | 55,56 | 55,56 |
| Setuju | 1 | 15 | 33,33 | 88,89 |
| Cukup Setuju | 3 | 5 | 11,11 | 100,00 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00 |   |
| Sangat Tidak Setuju | 4 | 0 | 0,00 |   |
| **Jumlah**  | **45** | **100,00** |  |

 **Sumber : Data Yang Diolah**

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dimana hasil dari kuesioner Kualitas Kerja yang disebarkan kepada 45 orang responden di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dapat diketahui bahwa 25 Orang (55,56) yang menyatakan sangat setuju, 15 orang (33,33%) mengatakan setuju dan 5 orang (11,11%) yang menyatakan cukup setuju dan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

* 1. **Analisa Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pada tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan analisis data untuk melihat apakah benar ada pengaruh antara Budaya kerja sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai sebagai Variabel terikat, serta melihat kesertaan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y)
2. Menghitung nilai kolerasi antara nilai variabel budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y)
3. Menghitung nilai tes Hipotesis untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Untuk itu maka diperlukan data-data nilai variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuesioner dapat dilihat pada rekapan nilai dibawah ini. Selanjutnya untuk melakukan perhitungan perlu persiapan tabel perhitungan yang memuat nilai masing-masing variabel (X dan Y). Seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.1 Perhitungan Variabel X dan Y**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **X** | **Y** | **X2** | **Y2** | **(X \* Y)** |
| **Budaya** | **Kinerja** |
| 1 | 3,50 | 3,50 | 12,25 | 12,25 | 12,25 |
| 2 | 3,75 | 3,50 | 14,06 | 12,25 | 13,13 |
| 3 | 3,25 | 3,50 | 10,56 | 12,25 | 11,38 |
| 4 | 3,50 | 3,50 | 12,25 | 12,25 | 12,25 |
| 5 | 4,00 | 3,75 | 16,00 | 14,06 | 15,00 |
| 6 | 4,25 | 4,00 | 18,06 | 16,00 | 17,00 |
| 7 | 3,50 | 4,00 | 12,25 | 16,00 | 14,00 |
| 8 | 3,50 | 3,50 | 12,25 | 12,25 | 12,25 |
| 9 | 3,25 | 4,00 | 10,56 | 16,00 | 13,00 |
| 10 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 11 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 12 | 4,25 | 4,25 | 18,06 | 18,06 | 18,06 |
| 13 | 4,00 | 4,00 | 16,00 | 16,00 | 16,00 |
| 14 | 4,00 | 4,00 | 16,00 | 16,00 | 16,00 |
| 15 | 3,75 | 4,00 | 14,06 | 16,00 | 15,00 |
| 16 | 4,25 | 3,75 | 18,06 | 14,06 | 15,94 |
| 17 | 4,50 | 4,00 | 20,25 | 16,00 | 18,00 |
| 18 | 4,25 | 4,00 | 18,06 | 16,00 | 17,00 |
| 19 | 4,50 | 4,00 | 20,25 | 16,00 | 18,00 |
| 20 | 4,00 | 4,00 | 16,00 | 16,00 | 16,00 |
| 21 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 22 | 3,50 | 3,75 | 12,25 | 14,06 | 13,13 |
| 23 | 4,00 | 4,00 | 16,00 | 16,00 | 16,00 |
| 24 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 25 | 4,25 | 4,00 | 18,06 | 16,00 | 17,00 |
| 26 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 27 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| **No** | **X** | **Y** | **X2** | **Y2** | **(X \* Y)** |
| **Budaya** | **Kinerja** |
| 28 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 29 | 3,50 | 3,50 | 12,25 | 12,25 | 12,25 |
| 30 | 4,00 | 3,75 | 16,00 | 14,06 | 15,00 |
| 31 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 32 | 3,75 | 4,00 | 14,06 | 16,00 | 15,00 |
| 33 | 3,25 | 3,50 | 10,56 | 12,25 | 11,38 |
| 34 | 4,25 | 3,75 | 18,06 | 14,06 | 15,94 |
| 35 | 4,50 | 3,75 | 20,25 | 14,06 | 16,88 |
| 36 | 3,50 | 3,50 | 12,25 | 12,25 | 12,25 |
| 37 | 4,25 | 4,00 | 18,06 | 16,00 | 17,00 |
| 38 | 3,75 | 3,75 | 14,06 | 14,06 | 14,06 |
| 39 | 4,25 | 4,00 | 18,06 | 16,00 | 17,00 |
| 40 | 4,50 | 4,00 | 20,25 | 16,00 | 18,00 |
| 41 | 3,75 | 4,00 | 14,06 | 16,00 | 15,00 |
| 42 | 3,75 | 4,25 | 14,06 | 18,06 | 15,94 |
| 43 | 3,25 | 4,50 | 10,56 | 20,25 | 14,63 |
| 44 | 4,25 | 4,00 | 18,06 | 16,00 | 17,00 |
| 45 | 4,50 | 4,25 | 20,25 | 18,06 | 19,13 |
| **Jumlah** | **174,75** | **173,50** | **684,69** | **671,38** | **675,31** |
| **Rata-Rata** | **3,88** | **3,86** |
| **∑X2** | **30.537,56** |
| **∑Y2** | **30.102,25** |

Sumber : Data Yang diolah

**B. Regresi Linear Sederhana**

Regresi sederhana merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

**1. Uji Normalitas**

Gambar 5.2

| **Tests of Normality** |
| --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
|  | Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| KINERJA | .219 | 45 | .000 | .884 | 45 | .000 |
| BUDAYA KERJA | .196 | 45 | .000 | .926 | 45 | .007 |
| a. Lilliefors Significance Correction |  |  |  |  |

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2015**

Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data bersidistribusi Normal, dan jika Signifikansi <0,05 maka data tidak bersdistribusi normal.

1. Data pada variabel Kinerja memililiki nilai 0,00 karena tidak signifikansi kurang dari 0,00 jadi data dinyatakan berdistribusi tidak Normal.

2. Data variabel Budaya Kerja memiliki nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 jadi data dinyatakan tidak berdistribusi nomal.

 Oleh karena itu pengujian hipotesis menggunakan model Non parametrik (Produk Moment).

 **2. Uji Signifikansi**

 Regresi sederhana merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun rumus yang digunakan adalah regresi linier sederhana, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

Y = a + bX

**Tabel 5.3**

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.862 | .345 |  | 8.306 | .000 |
| BUDAYA | .256 | .088 | .404 | 2.896 | .006 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |  |  |  |

Keterangan :

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2015**

Jadi persamaan regresinya adalah Y =2,862 + 0,256 X

Keterangan :

a = 2,862 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi budaya kerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

b = 0,256 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi budaya kerja .

Keterangan :

Dari hasil perhitungan yang dilakukan didapat nilai konstanta (a) sebesar 2,862 nilai konstanta adalah nilai yang mempengaruhi budaya kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur tanpa dipengaruhi oleh perubahan kinerja. Koefisien Regresi sebesar 0,256, mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Artinya setiap perubahan nilai Budaya Kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar nilai konstanta.

Dari persamaan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

**3. Kolerasi Sederhana**

Test Hipotesis digunakan untuk menguji apakah kolerasi antara variabel independen (X) yaitu Budaya kerja dengan variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel.

Mencari nilai rhitung dengan menggunakan rumus

**Tabel 5.4**

| **Model Summary** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .404a | .163 | .144 | .21773 |
| a. Predictors: (Constant), BUDAYA |  |

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2015**

Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai rhitung > rtabel untuk signifikasi 5% rhitung 0,404 > rtabel 0,245 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

**C. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis digunakan untuk menguji apakah kolerasi antara variabel independen (X) yaitu Budaya Kerja dengan variabel Dependen (Y) yaitu kinerja pegawai signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Kesimpulannya apabila nilai rhitung > rtabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rhitung 0,404 > rtabel 0,256 untuk signifikasi 5% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan demikian 40% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**4.2. Pembahasan**

Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretraiat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu Y = 2,852 + 0,256 X yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh budaya kerja dengan kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur ternyata positif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai r sebesar 40% dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto berada pada interval 0,0600 – 0,0800 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel X mengakibatkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Y. Nilai rtabel untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 45 diperoleh 0,404. Dan karna nilai rhitung > rtabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 40% antara Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai kator Sekretraiat daerah provinsi Kalimantan Timur.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari Edgar H Schein mendefinisikan bahwa : Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

 Budaya kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Masalah kehadiran disebabkan karena adanya kepercayaan paada rekan sekerja yang sangat besar yang menyebabkan pegawai sering datang terlambat atau tidak hadir , mungkin kerana mereka membiasakan untuk titip absensi jika hendak datang terlambat, tapi ternyata temannya lupa mengabsenkan dia sehingga dia tidak absen pagi atau absennya sudah terlambat, atau mungkin ada rekan sekerja yang tidak hadir , sehingga pegawai yang lain ikut-ikutan tidak hadir, hal inilah yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai .

Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu Y = 2,852 + 0,256 X yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

**5.2. Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Budaya Kerja kantor Sekretariat Daerah Provinsi kalimantan Timur mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut agar dipertahankan dan ditingkatkan karena hasil yang dicapai belumlah maksimal dan perlu mendapat perhatian yang baik dari pihak kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Penelitian berikutnya jika penelitian ini ditindaklanjuti agar menghubungkan variabel lain, misalnya kompensasi terhadap kinerja Pegawai kantor Sekretariat daerah provinsi Kalimantan Timur.

**BIBLIOGRAFI**

Arikunto, S., 2008, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik,* Edisi Revisi, Rineka Cipta, jakarta.

A.S. Moenir, 2005, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia,* Jakarta, Bumi Aksara.

Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2006, *Perilaku Dalam Organisasi,* Jilid I, edisi ketujuh, Alih bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

Domai Djahjanuddin, 2002, *Efektivitas Organisasi (Tinjauan Teoritis,)* FIA, Unibraw, Malang.

Dwiyanto, Agus, dkk. 2002, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia,* diterbitkan Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM, Galang Printika, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, cet. 11, edisi kedua, BPFE, Yokyakarta.

Harsono, Sonny, 2009, *Manajemen Pelayanan*, Pradnya Paramita, Jakarta

Hasibuan M., 2004, *Manajemen Dasar : Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta,

Herusatoto, B., 2001, *Simbolisme dalam Budaya Jawa*, PT Hanindita, Yogyakarta.

Huther, Jeff and Shah, A.,2008, "Applying a Simple Measure of Good Governance to the Debate on Fiscal Decentralization", *World Bank Policy Research Working Papers*, Maret 1998, Washington DC.

Jewell, L.N. & Marc Siegall,2008, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Arcan, Jakarta.

KASIM, Azhar, 2003, *Pengukuran Efektivitas Organisasi,* UI Press, Jakarta.

Keban, Yeremias T., 2005, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan,* Makalah disajikan pada seminar sehari Kinerja Organisasi Publik, Fisipol UGM, Yogyakarta.

Koentjoroningrat.2009, *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*, Djambatan, Jakarta.

Manan, Bagir,2004, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Cetakan III, Penerbit Pusat Studi Hukum (PSH), Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Masri Singaribun, Dan Sofian Efendi, 2009, *Metode Penelitian Survei,* LP3ES, Jakarta.

Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005, *Manajemen Pelayanan: Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen’s Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sairin S. 2002. *Perubahan Sosial Masyarakat Indonesia,* Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta

Sarwoto, 2001, *asar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia Jakarta.

Satrio, J., 2006, *Hukum Jaminan, Hak-hak Jaminan Kebendaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy, 2005, *Metode Penelitian Survei*, Liberty, Yogyakarta.

Soekanto, S., 2000 *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Steer, Richard M., 2000, *Efektivitas Organisasi : Kaidah Tingkah Laku,* Se Manajemen No. 47. Erlangga, jakarta.

 ,2005, *Efektivitas Organisasi,* Seri manajemen No. 47, Erlangga, Jakarta.

Sudjud, Aswarni, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan Seri Variabel Penelitian,* FIP IKIP, Yogyakarta.

Sugiyono, 2004, *Metode Peneltian Administrasi,* Cetakan ke 3, Alfabeta, Jakarta.

Sutarto, 2006,  *Dasar-Dasar Organisasi,* Gajah Mada University Press, Yokyakarta.

UU No. 22 Th. 2009 jo. 32 UU No. 32 Th. 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

UU No. 25 Th. 2009 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)