

Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Lampung Tengah

Tia bela Putri¹, Afdal Mazni².
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro
tiabelaputri@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah. Desain penelitian ini adalah deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah. yang berjumlah 35 orang dan sekaligus sebagai sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah diperoleh $t_{hitung}(7.405) > \text{nilai } t_{tabel}(1,697)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah diperoleh $t_{hitung}(2.657) > \text{nilai } t_{tabel}(1,697)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$ Hal tersebut berarti, jika komunikasi atau motivasi dapat dijalankan dengan baik maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Hasil membuktikan bahwa Budaya kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah diperoleh $F_{hitung}(67.223) > \text{nilai } F_{tabel}(3,32)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$.

Hal tersebut berarti apabila komunikasi dapat dijalankan dengan baik, dan motivasi dapat ditingkatkan dengan baik maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Saran penelitian Kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah perlu ditingkatkan khususnya pada aspek kedisiplinan Hal tersebut hendaknya dapat dibenahi oleh pegawai dengan meningkatkan kesadarannya pada perannya dalam organisasi, serta organisasi hendaknya memberikan penegakan peraturan dan memberikan skor pada pegawai yang tidak disiplin.

Kata Kunci: Budaya kerja, Disiplin Pegawai, Kinerja

National development is carried out in the framework of developing the whole Indonesian people and the development of the entire Indonesian society. National development aims to carry out social changes covering various areas of the life of the nation's people towards a better and more advanced state in accordance with the ideals of the nation.

In the implementation of the development of the Unitary State of the Republic of Indonesia, the government does not only carry out physical development, but also mental development of Indonesian people so as to create humane Indonesian people based on Pancasila and the 1945 Constitution and devote to God Almighty.

Employee performance in government agencies is a management tool used to improve the quality of decision making and accountability in order to assess the success or failure of implementing activities in accordance with the objectives set in order to realize the vision and mission of government agencies. The underlying problem is that disciplinary targets have not been achieved. employees. This is shown by the employee attendance rate during 2019 which only reached 76.0% of the targeted 100%. The high level of absenteeism or absence reflects the low discipline of employees to come to work.

Based on the description above, the authors are interested in conducting research (thesis) with the title: "The Influence of Work Culture and Discipline on Employee Performance at the Central Lampung Population and Civil Registry Service".

Work culture and discipline have a positive and significant effect on the performance of employees at the Central Lampung Population and Civil Registry Service. This means that if the culture of work and discipline can be carried out properly, employee performance will improve better.

Keywords: *Work culture, discipline and performance*

I. Pendahuluan

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Permasalahan yang melatar belakangi adalah masih belum tercapainya target kedisiplinan pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat kehadiran pegawai selama tahun 2019 hanya mencapai 76.0% dari 100% yang ditargetkan. Tingkat absensi atau ketidak hadiran yang tinggi mencerminkan disiplin pegawai yang masih rendah untuk datang bekerja, selain itu berdasarkan data laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) persentase realisasi program kegiatan adalah sebagai berikut:

Program	Indikator	Target RPJMD (%)	Realisasi (%)
Penatan administrasi kependudukan	Cakupan Penerbitan Kartu keluarga	17	8,45
	Cakupan Penerbitan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP.E)	19	15,77

Menurut Triguno (2006:70) Budaya kerja adalah “Budaya yang melekat pada masing – masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya dan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan maka akan menghasilkan budaya kerja yang baik”.

Sedangkan Robbins (2006:117) menyatakan bahwa “budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan”. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau yang tidak dapat diterima oleh pekerja. Bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai- nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2008:113) dalam bukunya perilaku dan budaya organisasi menyebutkan budaya organisasi adalah “seperangkat asumsi atau sistem 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”.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keyakinan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku sehingga dapat menghadapi masalah adaptasi internal dan integrasi eksternal untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2003) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Werther dan Davis, 2003).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Selanjutnya, Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok.

Menurut Rivai (2004) bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Waridin dan Marsukin (2006) dalam Kusumawati (2010) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu”.

Sehingga dapat disintesis bahwa kinerja pegawai adalah hubungan antara manusia yang didukung dengan pengetahuan, ketrampilan kerja, prakarasa dan dedikasi kerja serta kejujuran.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey yang dijalankan dengan kuesioner sebagai instrumen utama untuk

mengumpulkan data, dengan survey diharapkan mendapatkan hasil penelitian yang bisa menggambarkan kondisi sebenarnya. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah yang berjumlah 35 orang, maka teknik sampling yang dipakai ialah teknik *sensus* dimana pengambilan sampel kurang dari 100 maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

III. Hasil Analisis

1. Persamaan Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai (Y) melalui budaya kerja (X1) dan disiplin (X2) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.672	7.928		.842	.406
	X1_budaya_krj	.724	.098	.719	7.405	.000
	X2_disiplin	.402	.151	.258	2.657	.012

a. Dependent Variable: Y_kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Tabel diatas menjelaskan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0, yaitu diperoleh hasil persamaan regresi berganda bahwa:

$$Y = 6.672 + 0.724X_1 + 0.402X_2 + Et.$$

- Nilai konstanta $a = 6.672$ menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila budaya kerja (X1) tetap dan disiplin (X2) tetap maka kinerja pegawai akan tetap memiliki nilai sebesar 6.672 satuan.
- Nilai Koefisien regresi X1 sebesar 0.724 menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.724 satuan.
- Nilai Koefisien regresi X2 sebesar 0.402 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin meningkat satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0.402 satuan.

Koefisien $b_1 > b_2$, berarti secara relatif variabel budaya kerja (X1) lebih besar pengaruhnya dari pada variabel disiplin (X2) dalam menentukan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah (Y).

2. Uji Parsial (t)

Hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui secara terpisah pengaruh budaya kerjadan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah, dilakukan dengan Uji t, dengan membandingkan nilai thitung variabel X1 dengan nilai ttabel pada taraf signifikan 95%. Ketentuannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ada pengaruh (H_a diterima dan H_0 ditolak), sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh (H_a ditolak dan H_0 diterima). Adapun hasil pengujian adalah sebagaimana table berikut:

Tabel 4.18 Uji t(Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.672	7.928		.842	.406
	X1_budaya_krj	.724	.098	.719	7.405	.000
	X2_disiplin	.402	.151	.258	2.657	.012

a. Dependent Variable: Y_kinerja

Dari tabel di atas, didapatkan nilai thitung pada variable budaya kerja(X1) adalah sebesar 7.405, nilai thitung dan ttabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.697. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai thitung pada variabel budaya kerja adalah lebih besar daripada nilai ttabel, dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X1=0,000 < 0,05$.

Dari tabel di atas, didapattkan nilai thitung pada variable disiplin (X2) adalah sebesar 2.657, nilai thitung dan ttabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.697 Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai thitung pada variabel disiplin adalah lebih besar daripada nilai ttabel, dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X2=0,012 < 0,05$.

Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti hasil uji parsial budaya kerja(X1), dan disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah.

3. Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi diperoleh nilai determinasi (*R square*) sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi R^2 (*R square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.796	7.533

a. Predictors: (Constant), X2_disiplin, X1_budaya_kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data Tahun 2019

Diketahui bahwa besarnya nilai determinasi (pengaruh) pada variabel budaya kerja dan disiplin dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0.80,8 atau 80.8%. Perolehan uji determinasi tersebut, berarti bahwa kemampuan variabel- variabel bebas yaitu budaya kerja (X1) dan disiplin (X2) mampu menjelaskan variasi nilai kinerja pegawai sebesar 80.8%. Sementara itu sisanya 19.2% tidak dipengaruhi oleh budaya kerja dan disiplin, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

IV. Kesimpulan dan Saran

a. Simpulan

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah, hal tersebut bahwa apabila budaya kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah, hal tersebut berarti bahwa apabila disiplin dikembangkan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.
3. Budaya kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah. Hal tersebut berarti bahwa apabila budaya kerja dan disiplin dapat dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan lebih baik.

b. Saran

1. Budaya kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah perlu ditingkatkan khususnya pada aspek nilai mutu yang dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan. Hendaknya manajemen dan pimpinan dapat melakukan dengan meningkatkan pengetahuan kerja dan keahlian kerja pegawai, yaitu dengan mengikutsertakan pegawai staf supaya pengetahuan pegawai bertambah yang dapat mendukung keahlian pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi kerjanya.
2. Disiplin pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah perlu ditingkatkan khususnya pada aspek Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Hendaknya organisasi dapat memperbaiki keadaan ini dengan melakukan komunikasi timbal balik kepada pegawai, mengajak untuk membahas suatu persoalan kerja secara bersama dan memotivasi agar perilaku kerja menjadi lebih baik.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah perlu ditingkatkan khususnya pada aspek kedisiplinan. Hal tersebut hendaknya dapat dibenahi oleh pegawai dengan meningkatkan kesadarannya pada perannya dalam organisasi, serta organisasi hendaknya memberikan penegakan peraturan dan memberikan skor pada pegawai yang tidak disiplin.

DAFTAR LITERATUR

- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Essentials of Organizational Behavior (terjemahan), Edisi Kelima, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Tika, H.. Moh. P. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Werther , William B. Jr and Keith Davis, 2003 *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo : Mc Graw Hill.
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/66626/pp-no-30-tahun-1980>
- <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>