

## ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PROMOSI DAN INVESTASI DAERAH KABUPATEN MERAUKE

*Muhajirin*

*Dosen Program Studi Keuangan dan Perbankan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Merauke*

*Email: [muhajirin.se.msi@gmail.com](mailto:muhajirin.se.msi@gmail.com)*

### *Abstract*

Perubahan budaya kerja dan penilaian kinerja pegawai negeri merupakan suatu hal tidak dapat dipisahkan dengan organisasi oleh karena itu di perlukan suatu Analisis yang menilai Pengaruh Budaya Kerja (budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya Iptek ) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, baik pegawai negeri sipil maupun pegawai harian sebanyak 33 orang yang bekerja dan secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke sekurangnya 2 (dua ) tahun.

Hasil Regresi berganda menunjukkan bahwa  $Y = 16,127 + 0,210 X_1 + 0,450 X_2 + 0,438 X_3 + e$

Hasil Hipotesis di temukan bahwa Nilai t hitung variabel budaya kreativitas (X1) sebesar 1,068 dengan tingkat signifikan 0,1549 > 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh tetapi tidak signifikan variabel budaya kreativitas terhadap kinerja pegawai. Nilai thitung budaya kedisiplinan (X2) sebesar 3,254 dengan tingkat signifikan 0,029 < 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai t hitung variabel budaya Iptek (X3) sebesar 2,063 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya iptek terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan Hasil analisis F (uji serempak) menunjukkan bahwa variabel bebas (budaya kerja) berpengaruh pada variabel terikat (kinerja). Hal dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 5 ; 27$ , diperoleh nilai F hitung 3,688 > F tabel 2.570. Nilai uji F tersebut memiliki makna bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ , variabel-variabel budaya kreatifitas, budaya kedisiplinan, dan budaya Iptek secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai

*Kata kunci: Budaya Kerja, Budaya Kreativitas, Budaya Kedisiplinan, Budaya Iptek dan Kinerja Pegawai*

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan lingkungan strategis birokrasi di daerah dewasa ini menuntut perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia aparatur dalam organisasi.

Pembaharuan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pembangunan di era otonomi berorientasi pada terselenggaranya good governance.

Fenomena perubahan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia aparatur mempunyai peranan utama dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta kegiatan organisasi. Pegawai negeri sipil merupakan kunci

utama dalam organisasi yang harus mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja untuk mencapai keberhasilan tugas pokok dan fungsi serta kegiatan organisasi.

Selain keberagaman sosial, tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Peningkatan kinerja pegawai negeri secara individual akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dalam peningkatan produktivitas kerja.

Perubahan budaya kerja dan penilaian kinerja pegawai negeri merupakan suatu hal

tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa organisasi pemerintah daerah sudah banyak pegawai yang melalaikan tugas tanpa mengindahkan peraturan, hanya mondar mandir dan membaca koran sampai jam kerja selesai.

Budaya kerja sebagai konsep dalam organisasi sudah dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/kep/M.PAN/2002).

Kepmenpan RI No.25/2002 [1] dinyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup dan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja/instansinya. Kemampuan tanpa akhlak mulia akan membuahkan sosok manusia yang cerdas secara intelektual tetapi bodoh secara moral, sehingga kecerdasan dan keahliannya dapat di gunakan untuk mengembangkan pikiran dan praktek negatif yang merugikan negara.

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen publik modern (new public management) yang dipergunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas yang dimiliki organisasi maupun individu atau kelompok. Dewasa ini kinerja organisasi dan individu semakin banyak menjadi sorotan masyarakat dalam melaksanakan tugas pelayanan pada masyarakat, seiring dengan tuntutan iklim demokratis dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Bernardin dan Russell (1988 : 239) [2] mengatakan bahwa performance is defined as the record of autcomes product an specified job function or activity juring a sspecified time period (merupakan tingkat pencapaian rekor produksi

akhir pada suatu aktivitas organisasi atau fungsi kerja khusus selama satu kurun waktu).

2. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan menemukan, menguji dan mengembangkan pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiyono, 2006:5) **Error! Reference source not found..**

Penelitian ini adalah penelitian *explanatory* (penjelasan) dengan desain kausal yaitu penelitian yang menganalisis bagaimana hubungan antara variabel satu dengan variabel lain atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya .

Untuk sampling dalam penelitian menggunakan metode *purposive sampling* dengan objek penelitian adalah 33 Pegawai yang bekerja Pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke.

Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan *multiple linier regression methode* atau analisis regresi linier berganda terhadap data pooling para pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke, dengan metode *Enter* yaitu secara otomatis mengeluarkan satu persatu variabel yang tidak signifikan sehingga pada akhirnya diperoleh model terakhir dengan variabel yang keseluruhannya signifikan dari program SPSS.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah:  $Y=\alpha+X_1\beta_1+X_2\beta_2+X_3\beta_3+e$ . Agar model regresi yang diperoleh memberikan hasil regresi yang efisien maka model tersebut perlu uji regresi, uji hipotesis serta uji simultan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil regresi

Untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan melakukan regresi berganda atas Budaya Kreativitas, Budaya Kedisiplinan, Budaya Iptek sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependennya.

Pengujian signifikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dilakukan perbandingan pada level berapa masing – masing variabel signifikan dengan nilai  $\alpha=0,05$

Hasil regresi berganda dengan metode Enter dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi

Variabel bebas (X)	Kofisien regresi	t hitung	Sig. t
Konstanta	16,172	4,284	0,000
Budaya Kreativitas (X1)	0,210	1,068	0,549
Budaya Kedisiplinan (X2)	0,450	3,254	0,029
Budaya Iptek (X3)	0,438	2,063	0,003
F hitung	2,864		
R	0,589		
R <sup>2</sup>	0,347		
Variabel terikat (Y) Peningkatan Kinerja			
F tabel (α = 0,05)	2,380		

Dari tabel 1 didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,127 + 0,210 X_1 + 0,450 X_2 + 0,438 X_3 + e$$

Data yang disajikan juga menunjukkan bahwa:

a. Nilai koefisien regresi variabel kreativitas (X1) sebesar 0,210 memiliki makna, bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kreatif akan meningkatkan pula variabel kinerja sebesar 0,210 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

b. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) sebesar 0,450 memiliki makna, bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kedisiplinan akan meningkatkan pula variabel kinerja sebesar 0,450 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

c. Nilai koefisien regresi variabel Iptek (X3) sebesar 0,438 memiliki makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Iptek akan meningkatkan pula variabel kinerja sebesar 0,438 dengan asumsi variabel bebas lainnya besarnya adalah konstan.

## B. Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Probalitas Sig. t	Keterangan
Budaya kreativitas X1	1,0068	2,036	4,295	Tidak Signifikan
Budaya kedisiplinan X2	3,254	2,036	0,029	Signifikan
Budaya Iptek X3	2,063	2,036	0,003	Signifikan

Hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t hitung variabel budaya kreativitas (X1) sebesar 1,068 dengan tingkat signifikan 0,1549 > 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh tetapi tidak signifikan variabel budaya kreativitas terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung budaya kedisiplinan (X2) sebesar 3,254 dengan tingkat signifikan 0,029 < 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t hitung variabel budaya Iptek (X3) sebesar 2,063 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya iptek terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan budaya kerja budaya kreativitas, budaya kedisiplinan dan budaya Iptek secara parsial terhadap kemampuan pegawai pada Badan Promosi dan Investasi daerah kabupaten Merauke hanya terbukti pada variabel budaya kedisiplinan dan budaya Iptek.

## C. Uji F (Simultan)

Hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,474	5	7,295	3,688	,010(a)
	Residual	53,405	27	1,978		
	Total	89,879	32			

Hasil analisis F (uji serempak) pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel bebas (budaya kerja) berpengaruh pada variabel terikat (kinerja). Hal dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf nyata α=0.05 dan df = 5 ; 27, diperoleh nilai F hitung 3,688 > F tabel 2.570, sebagaimana pada tabel 3. Nilai uji F tersebut memiliki makna bahwa pada taraf nyata α=0.05, variabel-variabel budaya kreatifitas, budaya kedisiplinan, dan budaya Iptek secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, dan budaya Iptek terhadap kinerja pegawai

namun tidak semuanya signifikan. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu variabel disiplin dan lptek

2. Keseluruhan nilai koefisien variabel budaya kerja terdiri atas budaya kreatif, budaya kedisiplinan dan budaya lptek adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (budaya kerja) telah mulai membudaya dan memberi kontribusi kearah yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun besarnya bervariasi. (0,210X1, 0,450X2, 0,438 X3)

3. Secara simultan variabel budaya kerja yang terdiri atas budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, dan budaya lptek berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

[1] Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.

[2] Bernardin dan Russell, 1988. Human Resource Management An Experientiel Approach. Singapore : Irwin/MCGraw Hill Company

[3] Sugiyono, 2006. Statistika Untuk Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung.