

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR

Oleh :

PRANAWATI¹⁾, SUYATIN²⁾

¹⁾Karyawan Kantor Sekretariat Kab. Kutim

²⁾Dosen Fakultas Ekonomi Univ. 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

This study aims to determine whether a work culture that includes leadership, discipline, motivation, and science and technology affect the performance of employees in the Secretariat of the East Kutai Regency.

In this study population is all employees of the Secretariat of the East Kutai Regency, with a total population of 751 people, and the samples taken as many as 75 people. Data in the form of primary data taken using a questionnaire tool. Sampling techniques using Stratified Random Sampling method. The analytical tool used in this research is multiple linear Regression.

The results showed that the culture of work which includes leadership, discipline, motivation and science have positive and significant impact on the performance of employees, either partially or jointly. This is indicated by the F test results with a confidence level of 95% has a probability value of 0.000 and the t test all variables have a probability below 0.05. Regression models were formed $Y = 0,054 + 0,182 + 0,271.X1 + 0,303.X2 + 0,270.X3 + 0,270.X4$ correlation coefficient (R) of 0.717 and the determination coefficient 0.514 means that the relationship between work culture and performance of employee has strong relationship. However, there are other variables that have not been able to determine the variation observed that changes in the performance of employees amounted to 48.6 % .

Keywords : work culture, employee performance

I. PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja.

Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja adalah dengan pembinaan dan pengembangan budaya kerja yang baik. Budaya kerja tersebut meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek. Dalam hal ini Sekretariat Kabupaten Kutai Timur telah melakukan pembinaan dan pengembangan budaya kerja.

Diantaranya adalah dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi seluruh jajaran pimpinan di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang handal dan bisa menjadi suri tauladan, memberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin, memberikan motivasi bekerja dengan cara mengadakan pelatihan / bimbingan teknis bagi para pegawai guna meningkatkan pengetahuan akan tugas pokok serta kewajiban-kewajiban yang diembannya dalam tugas, menyediakan sarana iptek antara lain menyediakan peralatan kantor seperti komputer dll dan bahkan Sekretariat memfasilitasi bagi pegawainya yang ingin mendapatkan pendidikan lanjutan dengan menyediakan beasiswa S1 dsb.

Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan masing-masing bagian. Memiliki 751 pegawai (PNS dan TK2D) yang terbagi dalam 13 bagian serta pejabat eselon. Pengimplementasian budaya kerja ini terhadap kinerja pegawai masih sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Masih adanya budaya kerja yang kurang teraktualisasi. Ditandai oleh adanya pimpinan yang masih bertindak secara otoriter, tingkat disiplin pegawai yang masih rendah, motivasi kerja yang masih kurang serta pemanfaatan iptek yang masih sangat minim.

Dengan melihat fakta tersebut, peningkatan atau pembinaan budaya kerja yang baik sangat diperlukan oleh Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Karena tujuan fundamental dari budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain kinerja pegawainya meningkat.

II. LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu bagian dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Menurut Hasibuan, (2011 : 10) berpendapat bahwa, "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Hadari Nawawi, (2009 : 11) berpendapat bahwa, "Sumber Daya Manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi".

Dari penjelasan tersebut mengenai sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan asset dan berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen seperti yang dikemukakan Hasibuan (2011:21) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Pada fungsi-fungsi tersebut terdapat fungsi kedisiplinan yang merupakan unsur dari budaya kerja.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai

apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Taliziduhu Ndrah (2003:80), Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”.

Menurut Osborn dan Plastrik, (2002:252) berpendapat bahwa, “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) berpendapat bahwa, “istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”.

Menurut Suwatno (2011:196) berpendapat bahwa, “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

5. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Supriyanto dan Machfud, (2010 : 132) berpendapat bahwa, “kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”.

B. Definisi Konseptual

Tujuan dari pengambilan konsep adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya interpretasi ganda atau tumpang tindih atas variabel yang menjadi subjek penelitian.

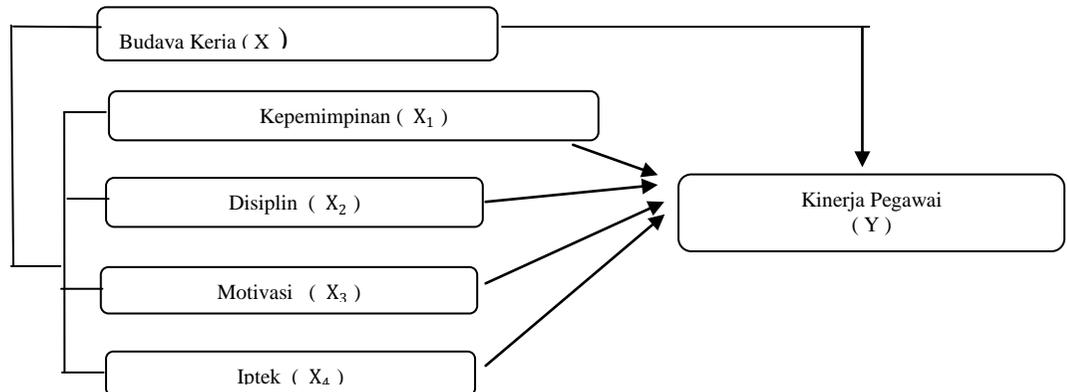
Budaya menurut Kepmenpan Nomor : 25/KEP/ M.PAN/04/2002 meliputi :

1. Kepemimpinan merupakan jiwa pemimpin dalam berkomunikasi atau memberikan pengarahannya, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Dalam arti yang lebih luas mampu menjadi suri tauladan bagi para pegawainya
2. Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan dalam mentaati semua peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Motivasi merupakan pemberian toleransi kepada para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
4. Iptek adalah sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Berupa terapan ilmu seperti ilmu sosial, ilmu hukum dll serta sarana berupa komputer, internet dll.

Menurut Prawiro dalam Tika (2006:121) Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada teori yang diuraikan pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.



D. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X) yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur secara bersama-sama.
2. Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Disiplin (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
4. Motivasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
5. Iptek (X₄) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

III. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Sesuai dengan identifikasi penelitian maka definisi operasional dari masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2. Budaya Kerja (X)

Budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Variabelnya terdiri dari : Kepemimpinan (X_1); Disiplin (X_2); Motivasi (X_3) dan Iptek (X_4).

3. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai Sekretariat kabupaten Kutai Timur.

B. Pengukuran Data Variabel

Menurut Sugiyono (2004), salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert. Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden.

C. Jangkauan Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka yang menjadi obyek dari penelitian adalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur yang meliputi 4 variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek.

Kinerja pegawai yang dimaksud disini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Rincian Data Yang Diperlukan

Adapun data yang diperlukan dalam penulisan ini adalah :

1. Gambaran Umum Sekretariat Kabupaten Kutai Timur
2. Struktur Organisasi
3. Data-data yang terkait dalam penelitian ini.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data :

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuisisioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data :

Berdasarkan sumber, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu: data Primer diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengalaman dan pembagian

kuisisioner dan data sekunder yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur tersebut.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. *Field Work Research* (Penelitian Lapangan)

Yaitu suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara penelitian yang dilaksanakan di lapangan sehingga data yang didapatkan adalah berdasarkan keadaan di lapangan sesungguhnya dengan cara Observasi, Interview dan Kuisisioner

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Yaitu melakukan pengumpulan data sumber skunder yang bersumber pada data-data dan dokumen yang berasal dari Sekretariat Kabupaten Kutai timur.

G. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 751 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto Suharsimi, maka penulis mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah populasi yaitu sebesar 75 orang.

Teknik pengambilan sample menggunakan metode *Stratified Random Sampling* dan didapatkan rincian sampelnya sebagai berikut :Pejabat Struktural : 6 orang dan Staf : 69 orang. Sedangkan kerangka penarikan sampel dipilih pada interval pasti dari daftar, dengan rasio 10 : 1.

H. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Alat Analisis

a. Uji Validitas

Suatu instrument pengumpul data dikatakan valid bila mampu dan dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepat dan mampu mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. Tinggi rendahnya koefisien validitas menggambarkan kemampuan mengungkap data atau informasi dari variabel tersebut. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 16.0 *for windows*. Teknik pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5 % , untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel.

Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Uji ini merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi kita menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel (d_t & d_l).

4) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menurut Ghozali, (2005 : 85) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

1) Perhitungan koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya kerja (meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Dihitung dengan rumus $R = \sqrt{R^2}$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat pedoman ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,24	Sangat Lemah
0,25 - 0,49	Lemah
0,50 - 0,74	Kuat
0,75 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Irwan Gani dan Siti Amalia (2015)

2) Perhitungan koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja (meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Menurut Irwan Gani dan Siti Amalia (2015 : 156)., perhitungan ini dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y + b_3 \sum x_3y + b_4 \sum x_4y}{\sum_y^2}$$

2. Pengujian Hipotesis

a. Perhitungan uji F digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k) - 1}$$

F_{hitung} adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata pada budaya kerja (yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) terhadap kinerja pegawai.

H_a : minimal satu parameter estimator $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang nyata pada budaya kerja (yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) terhadap kinerja pegawai.

b. Perhitungan uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi kontanta dari setiap variabel *independent* (budaya kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja pegawai). Apakah variabel *independent* yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependent*. Uji t ini digunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata variabel independent secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H_a : $b_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang nyata variabel independent secara parsial terhadap kinerja pegawai.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam menganalisis dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan kepada responden, sampai dengan saat ini sesuai dengan catatan dan aspek legal yang berlaku di dalam lingkungan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja selaku abdi negara dan abdi masyarakat sebanyak 751 orang, terdiri atas PNS sebanyak 363 orang. Sedangkan kelompok TK2D (Tenaga Kerja Kontrak Daerah) sebanyak 388 orang. Gambaran potensi yang telah diklasifikasikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Data Pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

No.	Bidang	Jumlah (orang)
1	Esselon II	1
2	Kepala Bagian	1
3	Kepala Sub Bagian	4
4	Staf PNS	30
5	Staf TK2D	39
	Total	75

Sumber : Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, 2015

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	43	57,33
Perempuan	32	
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
15 - < 25 Tahun	15	20,00
25 - < 35 Tahun	35	46,67
35 - < 45 Tahun	17	22,67
< 45 Tahun	8	10,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SMP	2	2,67
SMA	33	44,00
DIII	3	4,00
SARJANA	32	42,67
MAGISTER	5	6,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4.5 : Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0,00
1 - < 4 Tahun	5	6,67
4 - < 7 Tahun	40	53,33
7 - < 11 Tahun	17	22,67
11 - < 15 Tahun	9	12,00
< 15 Tahun	4	5,33
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Jawaban responden tentang Kepemimpinan (Variabel X₁)

Tabel 4.6 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Yang Dilihat Dari Peran Pemimpin Dalam Memberikan Arahan Kepada Bawahan Terkait Bidang Tugasnya.

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	6	8.00
4	35	46.67
3	28	37.33
2	5	6.67
1	1	1.33
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Mengikutsertakan Pegawainya Dalam Pelatihan.

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	13	17.33
4	25	33.33
3	27	36.00
2	10	13.33
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.8 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Selalu Memberi Kebebasan Kepada Para Bawahannya Dalam Mengeluarkan Pendapat Dalam Menjalankan Tugasnya

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	7	9.33
4	32	42.67
3	30	40.00
2	6	8.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

b. Jawaban responden tentang Disiplin (Variabel X₂)

Tabel 4.9 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Mematuhi Peraturan Yang Berlaku Sebagai Pedoman Dalam Pelaksanaan Tugas

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	11	14.67
4	35	46.67
3	27	36.00
2	2	2.67
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.10 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Setiap Hari Masuk Dan Pulang Kerja Tepat Waktu Tanpa Meninggalkan Pekerjaan

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	5	6.67
4	36	48.00
3	31	41.33
2	3	4.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.11 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Jam Atau Waktu Yang Telah Ditentukan

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	9	12.00
4	35	46.67
3	29	38.67
2	2	2.67
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

c. Jawaban responden tentang Motivasi (Variabel X₃)

Tabel 4.12 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Bersedia Mengerjakan Pekerjaan Dengan Memberikan Hasil Yang Terbaik Dari Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan.

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	9	12.00
4	36	48.00
3	29	38.67
2	1	1.33
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.13 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Berani Mengambil Keputusan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Tanggung Jawab Serta Kewenangan Yang Berlaku

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	17	22.67
4	31	41.33
3	23	30.67
2	4	5.33
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.14 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Bekerja Penuh Semangat Demi Kenaikan Pangkat

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	3	4.00
4	26	34.67
3	35	46.67
2	11	14.67
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

d. Jawaban responden tentanglptek (Variabel X₄)

Tabel 4.15 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Peralatan Komputer Dan Internet Sangat Mendukung Pegawai Dalam Penyelesaian Tugasnya

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	8	10.67
4	40	53.33
3	27	36.00
2	0	0.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.16 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Pekerjaan Sangat Didukung Oleh Berbagai Terapan Ilmu (Seperti Ilmu Ekonomi, Ilmu Akuntansi Dan Keuangan, Ilmu Hukum Dll)

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	3	4.00
4	38	50.67
3	34	45.33
2	0	0.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

e. Jawaban responden tentang Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Tabel 4.17 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kreativitas Pegawai Sangat Ditentukan Oleh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dari Instansi.

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	5	6.67
4	38	50.67
3	32	42.67
2	0	0.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.18 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Penerapan Sanksi Terhadap Pegawai Demi Terciptanya Kedisiplinan Dan Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	10	13.33
4	43	57.33
3	22	29.33
2	0	0.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.19 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Yang Bertanggung Jawab Memiliki Kecenderungan Untuk Bekerja Dengan Penuh Semangat

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	8	10.67
4	42	56.00
3	20	26.67
2	5	6.67
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

Tabel 4.20 : Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Yang Berkualitas Tak Lepas Dari Besarnya Peranan Iptek Yang Berkembang

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	11	14.67
4	37	49.33
3	27	36.00
2	0	0.00
1	0	0.00
Jumlah	75	100.00

Data : diolah 2015

V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Analisis statistik dilakukan berdasarkan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan, digunakan alat bantu program computer SPSS (Statistic Program For Social Science) versi 16.0. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,054 + 0,271.X_1 + 0,182.X_2 + 0,303.X_3 + 0,270.X_4 + e$$

1. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5.2 Menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek dengan variable dependen (kinerja pegawai Sekretariat kabupaten Kutai Timur).

Tabel 5.2 Menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,514. Berarti bahwa 51,4% variasi perubahan variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variasi perubahan variabel kepemimpinan,

disiplin, motivasi, iptek. Sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh perubahan variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.519 dengan tingkat signifikan 5% atau nilai probabilitas signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat kabupaten Kutai Timur secara bersama-sama. Dengan demikian hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang nyata pada budaya kerja (yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Parsial (t Hitung)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara murni, jika variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$, masing-masing variabel (kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05. Artinya keempat variable tersebut (kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek) signifikan. Kepemimpinan (X_1) signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin (X_2) signifikan $0,016 < 0,05$, motivasi (X_3) $0,000 < 0,05$, iptek (X_4) signifikan $0,001 < 0,05$.

B. Pembahasan

$$Y = 0,054 + 0,271.X_1 + 0,182.X_2 + 0,303.X_3 + 0,270.X_4 + e$$

Masing-masing variabel bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya kerjanya. Semakin baik budaya kerja atau semakin meningkat budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek maka semakin baik pula kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

R sebesar 0,717 menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Melihat R^2 sebesar 0,514 menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek mampu mempengaruhi perubahan kinerja pegawai sebesar 51,4 % dan sisanya 48,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Uji F yang menunjukkan Pvalue sebesar 0,000 dengan signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Dengan demikian budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin,

motivasi dan iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur .

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek benar-benar berpengaruh nyata secara bersama-sama.
2. Berdasarkan Uji t untuk kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dari Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Timur berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Berdasarkan Uji t untuk disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
4. Berdasarkan Uji t untuk motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
5. Berdasarkan Uji t untuk iptek, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti iptek berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

B. Saran

1. Sekretariat Kabupaten Kutai Timur telah menerapkan budaya kerja yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan Budaya Kerja lebih ditingkatkan lagi agar pegawai benar-benar memahami arti dari budaya kerja yang ada di dalam instansi.
2. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa, bisa menambah variabel- variabel lain yang belum diteliti. Hal ini mengingat nilai R^2 yang masih relatif kecil (0,514).

DAFTAR PUSTAKA

- Amnuhai, Siti**, 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Dharma Agus**, 2003, *Manajemen Supervisi* cetakan lima, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Gani, Irwan dan Amalia Siti**, 2015, *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta, Andi Yogyakarta
- Gujarati, Damodar N**, 2006, *Dasar-Dasar Ekonometrika Jilid 1*, Jakarta, Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P.** 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat**, 2004, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta, Gramedia.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu**, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu**, 2003, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal**, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek*, Edisi 1, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry**, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz**, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa**, 2011, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Tika, Moh. Pabundu**, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Widagdho, Djoko**, 2004, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- <http://kemenag.go.id/file/dokumen/KepmenPAN25-2002.html>