

Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada KPU Kabupaten Kolaka Utara

Work Culture and Work Discipline in Improving Employee Performance at the KPU of North Kolaka District

Nurgalia^{1*}, Nisma Iriani¹, Rostini¹, Wahyudi Putera², Riska Sucianti³, Andi Agusniati⁴

*E-mail: nurgaliaaldamari@gmail.com

¹Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Indonesia Timur

²Program Studi Akuntansi dan Pendidikan Ekonomi, STIE Pelita Buana dan Universitas Negeri Makassar

³Program Studi Manajemen, Program Studi Manajemen, STIE Pelita Buana Makassar

⁴Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jurusan Pendidikan Dasar, Universitas Bosowa Makassar

Diterima: 13 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang dianalisis menggunakan program SPSS Ver,-2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Kolaka Utara. Oleh karena itu, budaya kerja dan disiplin kerja dalam kinerja pegawai KPU Kabupaten Kolaka Utara penting untuk melakukan pengembangan dalam hal nilai-nilai kerja dan pengawasan khususnya pada KPU Kabupaten Kolaka Utara.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyse the effect of work culture and discipline on employee performance at the North Kolaka Regency KPU. This research is a quantitative research which is analyzed using SPSS Ver,-2024 program. The results showed that work culture and work discipline had a direct positive and significant effect on employee performance at the North Kolaka Regency KPU. Therefore, work culture and work discipline in the performance of North Kolaka Regency KPU employees are important to develop in terms of work values and supervision, especially at the North Kolaka Regency KPU.

Keywords: *Work Culture, Work Discipline Employee Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan pasti memiliki tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya kerja yang sangat penting untuk mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan operasional dan kebijakan suatu perusahaan, organisasi, instansi,

atau entitas sejenisnya. Budaya kerja yang positif juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja kerja di luar pertimbangan SDM (Zebua, 2020). Budaya kerja merupakan seperangkat prinsip yang telah ditetapkan dan dapat terus dikembangkan, dipelajari, dan digunakan. Dalam arti yang paling luas, budaya kerja merupakan seperangkat

keyakinan dasar yang sama yang dipelajari oleh suatu tim untuk memecahkan masalah yang melibatkan integrasi faktor internal dan eksternal (Ramadhani et al, 2023). Keyakinan tersebut telah terbukti efektif dan diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk memandang, berpikir, dan merasakan masalah yang mereka hadapi. Karena hal ini sangat berharga, maka budaya kerja harus diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk memandang, mempertimbangkan, dan merasakan masalah tersebut (Kadarmanta, 2024).

Menurut Kurnia dkk. (2023), filosofi pendiri Perusahaan yang memiliki visi tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan merupakan langkah awal dalam menciptakan budaya kerja. Ideologi pendiri kemudian menginformasikan kriteria perekrutan bagi anggota dan karyawan. Melalui kata-kata dan tindakan mereka, manajemen puncak juga secara signifikan memengaruhi perkembangan budaya tempat kerja dan sering kali menetapkan norma-norma untuk perilaku yang pantas dan tidak pantas. Tingkat keselarasan nilai-nilai anggota dan karyawan baru dengan nilai-nilai kerja selama proses seleksi dan preferensi manajemen atas

tentang teknik sosialisasi akan menentukan bagaimana anggota dan karyawan harus disosialisasikan.

Pekerjaan harus mampu menumbuhkan lingkungan yang dapat menyebabkan karyawan menjadi disiplin dalam bekerja selain budayanya. Sikap kesediaan untuk mengikuti dan mematuhi semua standar peraturan yang relevan di tempat kerja atau organisasi tempat seseorang bekerja dikenal sebagai disiplin kerja karyawan.

Nugroho dkk. (2024) mendefinisikan disiplin sebagai pengendalian diri dan perilaku tertib karyawan, yang menunjukkan bahwa tim yang sebenarnya bekerja pada proyek tersebut. Karyawan yang melanggar standar akan dikenakan tindakan disiplin, yang juga merupakan jenis pelatihan yang menegakkan aturan tempat kerja.

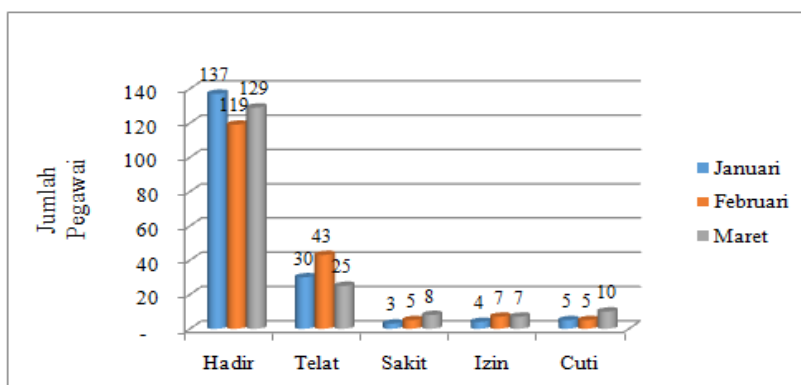
Personel yang suka mengganggu kerap kali menjadi sumber masalah disiplin, seperti keterlambatan, pulang lebih awal, absensi, dan pembangkangan. Karena tujuan pembelajaran adalah untuk meningkatkan kinerja, maka hukuman yang efektif harus difokuskan pada perilaku dan bukan pada karyawan tertentu. Hal ini karena pembelajaran lebih erat kaitannya dengan kinerja daripada keyakinan mereka yang dapat

mempelajari perilaku buruk. Kepuasan karyawan merupakan hasil dari pembelajaran yang terinternalisasi, sejauh mana pekerja merasa termotivasi untuk menciptakan pekerjaan yang memenuhi harapan, dan upaya pribadi mereka sendiri (Irawan et al., 2021).

Diagram tersebut, yang mencakup periode Januari hingga Maret 2024, menunjukkan bahwa 385 orang, atau 72% dari total, masih mematuhi standar ketepatan waktu yang tinggi baik untuk karyawan Ad-Hoc maupun Non-Adhock. Sebanyak 98 orang pegawai atau 18% dari seluruh pegawai di Kabupaten Kolaka Utara setiap harinya terlambat masuk kerja dengan berbagai alasan. Setiap bulannya, dari 24 orang pegawai ad hock dan sisanya pegawai non ad hock di tingkat kecamatan, terdapat pegawai yang membolos setiap bulannya karena sakit sebanyak 16 orang atau 3%, pegawai

yang memiliki surat keterangan cuti sebanyak 18 orang atau 3%, dan pegawai yang memiliki surat keterangan cuti sebanyak 20 orang atau 4%.

Peneliti ingin mengetahui apakah para pegawai merasa puas dengan sistem yang telah diterapkan oleh Kantor KPU Kabupaten Kolaka Utara terkait budaya kerja dan kedisiplinan di kantor, dan apakah hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai ad hock maupun non ad hock. Hal tersebut berdasarkan penjelasan dan hal-hal lain yang telah disebutkan di atas. Berdasarkan beberapa penelitian yang antara lain mengaitkan budaya kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sarana, Arisma Dawindo (Haryadi, 2017).



Sumber: Chart data diolah dari KPU Kabupaten Kolaka Utara, 2024

Gambar 1. Absensi Pegawai Adhock dan Non Adhock

Diagram di atas, yang menunjukkan periode Januari–Maret 2024, menunjukkan bahwa 385 karyawan, atau 72% dari total, masih mematuhi standar ketepatan waktu yang tinggi untuk karyawan adhock dan non-adhock. Karena berbagai penyebab, 98 karyawan, atau 18% dari tenaga kerja, datang terlambat ke tempat kerja setiap hari. Di tingkat kecamatan di Kabupaten Kolaka Utara, ada 24 karyawan adhock secara keseluruhan, dengan karyawan yang tersisa bukan adhock. Setiap bulan, persentase dari jumlah total karyawan memiliki jumlah jam keterlambatan yang relatif rendah. Selanjutnya, ada 16 karyawan, atau 3% dari total, yang tidak masuk kerja setiap bulan karena sakit, 18 karyawan, atau 3%, yang memerlukan otorisasi, dan 20 karyawan, atau 4%, yang memerlukan cuti.

Berdasarkan uraian dan permasalahan lain yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pegawai merasa puas dengan sistem budaya kerja dan disiplin yang telah ditetapkan oleh Kantor KPU Kabupaten Kolaka Utara dan apakah sistem tersebut berdampak pada kinerja pegawai adhock dan nonadhock. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja

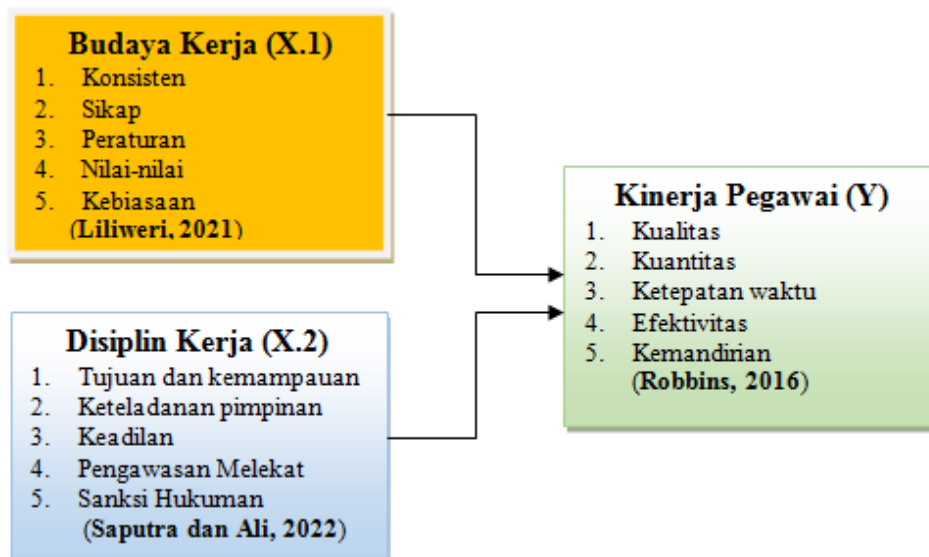
terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Kolaka Utara.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar (Jailani, 2023). Penelitian dilakukan pada bulan Maret – Mei 2024, dengan menggunakan sumber data dari data primer yaitu data yang diperoleh dari Pegawai adhock dan non adhock Kantor KPU Kabupetan Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode Pengumpulan data berupa kuesioner, observasi dan dokuemntasi. Kuesioner disebarkan kepada 90 orang responden dengan rincian responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau 59% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 41%. Selain itu responden dari pegawai adhock sebanyak 24 orang responden atau 26% dan pegawai non

adhock sebanyak 66 orang responden atau 74%. Perhitungan jumlah sampel sesuai dengan rumus slovin dalam sugiyono

(2017) dan data diolah menggunakan program software SPSS Ver,- 25.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran (Quantitative Methods, Lerche, 2012)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya dilakukan analisis

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

validitas dan reliabilitas terhadap 3 variabel. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Ket	Cronbach Alfa	r-tabel	Ket
1	Budaya Kerja	0,548	0,166	Valid	0,835	0,172	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,470	0,166	Valid	0,850	0,172	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,516	0,166	Valid	0,839	0,172	Reliabel

Sumber: Hasil diolah program SPSS Ver,-2024 (N=90)

Tabel 1 di atas diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel X.1, X.2 dan Y dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari t-tabel = 0,166 (nilai t-tabel untuk n=90). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah

valid (Ghozali, 2006). Selain itu, tabel di atas menunjukkan bahwa variabel inovasi pelayanan, kepuasan pelanggan dan loyalitas nasabah mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing – masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item – item

pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. (Ghozali, 2006).

Pengujian normalitas hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai Asymp Sig (2-tailed) dengan masing-masing variabel budaya kerja sebesar 0,100, disiplin kerja sebesar 0,140 dan kinerja pegawai sebesar 0,229 nilai tersebut diatas $\geq 0,05$ nilai *kolmogrov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, dengan demikian data setiap variabel berdistribusikan normal (Ghozali, 2006).

Pengujian multikolinieritas bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF ≥ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0.79 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas atau semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinieritas (Ghozali, 2006).

Pengujian heterokedastisitas hasil uji heterokedastisitas di atas semua variabel bebas memiliki nilai t-hitung \leq nilai t-tabel atau tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas tidak mengalami heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tabel 2 menunjukkan variabel budaya kerja dengan nilai Beta 0,392, nilai t-hitung 4.118 $> 1,660$ t-tabel signifikansi 0.000 < 0.05 (5%) hal ini menunjukkan bahwa secara sendiri budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Kolaka Utara. Kemudian variabel disiplin kerja dengan nilai Beta 0,332, nilai t-hitung 3.487 $> 0,166$ t-tabel signifikansi 0.001 < 0.05 (5%) hal ini menunjukkan bahwa secara sendiri disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Kolaka Utara (Ghozali, 2006).

Tabel 2. Hasil Pengujian Parsial

No.	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Erros	Beta		
	(Constant)	-2.253	2.858		-.788	.433
1.	Budaya Kerja	.660	.160	.392	4.118	.000
2.	Disiplin Kerja	.528	.151	.332	3.487	.001

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil diolah program SPSS Ver.-2024 (N=90)

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai t hitung sebesar 4,118 $> 1,660$ dan nilai signifikansi sebesar 0,05 $> 0,000$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X.1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kolaka Utara. Dengan nilai rata-rata kualifikasi budaya kerja sebesar 90,25, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja termasuk dalam kategori sangat baik. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai t hitung =

4,118 > 1,660) dan signifikan ($0,05 > 0,000$). Apabila budaya kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya apabila budaya kerja menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Kebijakan dan proses yang dilakukan KPU Kolaka Utara menunjukkan budaya kerja yang positif. Konsistensi, sikap, aturan, keyakinan, dan kebiasaan untuk menaati segala pedoman dan protokol dalam melaksanakan tugas merupakan wujud dari budaya kerja tersebut.

Dalam bekerja, pegawai yang memiliki budaya kerja yang positif niscaya akan berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, budaya kerja yang positif akan membuat pegawai baik yang bersifat ad hoc maupun non ad hoc dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerja pegawai akan meningkat (Haryadi, 2017). Semakin terbentuk budaya kerja maka akan semakin dipatuhinya peraturan dan tata tertib yang akan mempengaruhi penerapan peraturan tersebut pada setiap tugas kantor. Oleh karena itu, agar semua peraturan, norma, dan tata tertib di lingkungan kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa dapat terlaksana dengan baik, maka motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja

harus didukung oleh budaya kerja yang sehat (Kusumawati, dkk., 2022).

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai t hitung sebesar 3,487 > 1,660 dan nilai signifikansi sebesar $0,05 > 0,001$, maka disiplin kerja (X.2) terbukti memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja pegawai KPU Kolaka Utara. Disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat baik, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata total skor kualifikasi disiplin kerja sebesar 89,21. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang cukup besar ($0,05 > 0,001$) terhadap kinerja pegawai (nilai t hitung = $3,487 > 1,660$). Kinerja pegawai akan meningkat apabila disiplin kerja meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun. Pengawasan dan disiplin KPU Kolaka Utara menunjukkan etos kerja yang baik. Disiplin kerja ini ditunjukkan melalui sasaran dan keterampilan, kepemimpinan yang baik, keadilan, pengawasan yang terpadu, serta sanksi bagi yang menaati semua petunjuk dan protokol dalam melaksanakan tugas.

Apabila pegawai disiplin dalam bekerja, niscaya kinerjanya akan meningkat. Dengan demikian, baik pegawai ad hoc maupun non ad hoc yang memiliki etos kerja yang baik akan

mampu meningkatkan kinerja dan sikap kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan, sehingga akan mendorong tercapainya tujuan organisasi (Agustini, 2019). Semakin terbentuk disiplin kerja maka akan semakin banyak pula peraturan dan prosedur yang dipatuhi, yang akan mempengaruhi bagaimana semua tugas kantor dilaksanakan. Dengan demikian, budaya kerja dan disiplin kerja PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni, Lampung Selatan akan meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan pemahaman dan kemauan pegawai untuk menaati semua peraturan perundang-undangan dan norma sosial yang berlaku (Firjatullah dkk., 2024).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Kolaka Utara, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pegawai harus memiliki sikap, aturan, nilai, dan kebiasaan dalam bekerja agar budaya kerja yang telah ditetapkan dapat dipertahankan dan kinerja dapat meningkat, yang berdampak signifikan terhadap kelangsungan kerja di

lingkungan KPU secara keseluruhan. Seorang pegawai KPU juga harus memiliki disiplin kerja yang disertai dengan tujuan dan kemampuan, kepemimpinan yang baik, keadilan, pengawasan yang melekat, dan sanksi hukuman agar sistem dapat berjalan dengan baik dan berdampak positif terhadap pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai di lingkungan KPU Kolaka Utara dan menjadi contoh yang baik bagi pegawai lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N.K.I. and Dewi, A.S.K., 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), pp.231-258.
- Firjatullah, J., Wolor, C.W. and Marsofiyati, M., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), pp.01-10.
- Ghozali, I., 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, M.E.P., 2017. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Herwanto, H. and Radiansyah, E., 2022. Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-*

- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), pp.1408-1418.
- Irawan, D., Kusjono, G. and Suprianto, S., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Jailani, M.S., 2023. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), pp.1-9.
- Kadarmanta, K., 2024. Perilaku Kerja dalam Kerja Berbasis Kinerja.
- Kurnia, D., Toyibah, E.H., Ma'arif, M.N., Ribcha, P. and Purkon, U., 2023. Konsep Budaya Kerja dan Perilaku Kerja. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), pp.386-392.
- Kusumawati, I., Fauzi, A. and Amini, M., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(5), pp.540-552.
- Lerche, L., 2012. *Quantitative Methods*. Elsevier.
- Nugroho, A., Karyadi, D. and Linov, S., 2024. Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Industri Retail. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 5(1), pp.369-378.
- Ramadhani, N. P., & Deka, C. F. (2023). Dampak budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan team work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5151-5160.
- Sugiyono, S., 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109-124.