

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR CAMAT KECAMATAN ALANG-ALANG LEBAR KOTA PALEMBANG

Oleh:

Nama : Miranti Marzety

Nim : 20.11.192

Program Studi : Administrasi Negara

ABSTRACT

Miranty Marzety, 2024, *The Influence of Work Culture on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) in the Subdistrict Office of Alang-Alang Lebar District, Palembang City. Public Administration Study Program at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Supervisor (I) Mrs. Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I and Assistant Supervisor (II) Mr. Sunarto, SH., M.Sc.*

Work culture is basically the values that become a person's habits and determine a person's quality at work. Values can come from customs, religious teachings, norms and rules that apply in society. Work culture is closely related to efforts to improve employee performance. How can the quality of work culture be good if it is not equipped with adequate facilities and infrastructure to achieve good quality performance, especially in facing the current era of globalization which demands high employee productivity. Based on the results of research observations carried out in December 2023, problems were found, namely: There were employees who were slow in serving the public, not on time in providing services, namely at 08.30 WIB, service should have started at 08.00 WIB, and there was no close communication between employees.

This research aims to examine the influence of work culture on employee performance. The population in this study were all State Civil Apparatus (ASN) and non-ASN employees in Alang-Alang Lebar District, Palembang City, totaling 58 people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, literature study and documentation. Data were analyzed using normality test techniques, hypothesis testing, simple linear regression tests and coefficient of determination tests which were processed using the SPSS version 22 program.

The research results show that the influence of Work Culture on Employee Performance seen from the hypothesis test (*t* test) is significant because the significant result of Work Culture is $0.000 < 0.05$. Judging from the results of the simple linear regression test, the influence is in a positive direction because the equation value $Y = 1,758 + 0.599$ % influenced by other variables not examined in this study. Based on the conclusions, the researcher's suggestions for all employees at the Alang-Alang Lebar District Head Office, Palembang City, should be to improve the work culture implemented, then be able to comply with all the rules set by the agency so as to improve performance to be better.

Keywords: Work Culture, Performance of State Civil Apparatus.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dari definisi tersebut, jelas bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan instansi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 Pasal 1 Ayat (3), menyebutkan bahwa

budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Kondisi budaya kerja yang baik di suatu instansi umumnya melibatkan disiplin waktu dalam bekerja, komunikasi yang saling terbuka, saling menghargai dan saling membantu antar sesama rekan kerja. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk mungkin ditandai oleh pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi, serta kurangnya sikap saling menghargai antar sesama rekan kerja. Oleh karena itu, budaya kerja sangat penting dalam suatu instansi dan wajib untuk dipertimbangkan. Sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain.

Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas, sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

Budaya kerja dalam sebuah instansi sudah jelas diatur dalam sebuah aturan, akan tetapi pada kenyataan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja, Maka dalam jangka panjang dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian program oleh instansi menjadi kurang optimal.

Budaya kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar budaya kerja harus lebih baik dan kondusif, sehingga pegawai merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya. Berarti budaya kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta.

Kinerja pegawai merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai tersebut memberikan kontribusi kepada instansi. Adapun tolak ukur kinerja pegawai yang berorientasi pada kualitas kerjanya yaitu seberapa banyak target pekerjaan yang dapat dicapai. Upaya pemeliharaan pegawai dan pencapaian tujuan instansi sangatlah penting, maka perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara instansi dan pegawai yang sangat diperlukan dalam rangka mendorong lingkungan kerja pegawai.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013, menyebutkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan dari pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang telah dilakukan ditemukan permasalahan yaitu : Ada diantara pegawai yang lambat melayani masyarakat, tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan yaitu pukul 08.30 WIB seharusnya pelayanan mulai pukul 08.00 WIB, serta tidak terjalannya komunikasi yang akrab antar pegawai. Hal ini jika dibiarkan akan berpengaruh terhadap semangat pegawai untuk bekerja dan masalah-masalah tersebut dapat membuat budaya kerja menjadi tidak nyaman dan dapat menghambat

kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dapat membuat kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang belum optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan yaitu: “Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang- Alang Lebar Kota Palembang?”

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: “Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.”

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, (Sugiyono, 2016: 64). Dengan demikian maka dapat dikemukakan hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

Hipotesis Nol (Ho): Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang- Alang Lebar.

Hipotesis Alternatif (Ha) : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar.

Kriteria Penguji Hipotesis

Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan, maka untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Pengaruh

Pengaruh adalah suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perilaku akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk suatu keadaan kearah yang lebih baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:849), "Pengaruh daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang." Surakhmad (2001:7) mengemukakan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari suatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan terhadap yang ada disekelilingnya."

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa saja yang ada disekitarnya.

Pengertian Budaya Kerja

Di dalam instansi terdapat sumber daya manusia. manusia adalah makhluk yang berbudaya, setiap aktifitasnya mencerminkan sistem kebudayaan yang berintegrasi dengan dirinya, baik cara berpikir, dan memandang sebuah permasalahan.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 menyebutkan bahwa budaya kerja adalah sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yang dijalankan oleh para pegawai..

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh instansi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan instansi tersebut.

Jenis-Jenis Budaya Kerja

Robert dan Michael dalam Pabundu (2014:9) mengemukakan Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

1. Berdasarkan Proses Informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya kerja menjadi beberapa budaya, diantaranya:

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan

keuntungan atau dampak).

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya budaya kerja terbagi kedalam beberapa bagian budaya, yaitu:

a. Budaya organisasi perusahaan

b. Budaya organisasi publik

c. Budaya organisasi sosial

Berdasarkan proses informasi dan tujuannya budaya kerja terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya konsensus dan budaya hierarkis. Semua proses informasi budaya kerja tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi publik atau budaya organisasi sosial.

Fungsi Budaya Kerja

Fungsi budaya kerja dapat membantu masalah adaptasi eksternal dan integrasi. Hal ini sesuai pendapat Schermerhorn dan Hunt (1991:344) yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:123). Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi perusahaan, tujuan utama organisasi dan pengukuran kerja.

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014: 289) mengatakan bahwa budaya kerja memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Budaya mempunyai suatu peran tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu instansi dengan instansi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada pegawai.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.

4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial budaya dan merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan instansi itu dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa, mekanisme pembuatan makna dan pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap Pegawai.

Berbagai fungsi di atas tersebut dapat dipahami bahwa budaya kerja dapat menjadi suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja apabila tercipta pemahaman dan penerapan yang baik diantara para anggotanya atau bahkan menjadi sumber kelemahan pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan adanya pengakaran nilai-nilai budaya dalam tiap-tiap anggota dimana budaya yang telah disepakati bersama sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan situasi yang dihadapi oleh pegawai sehingga perubahan yang sesungguhnya harus terjadi, tidak dapat dilakukan.

Indikator Budaya Kerja

Nurhadijah (2017:8) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Disiplin
Disiplin merupakan perilaku yang didasari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam ataupun luar perusahaan.
2. Keterbukaan
Siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara pegawai untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai
Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja.
4. Kerjasama
Kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari pegawai lain dalam mencapai tujuan dan target instansi.
Sedangkan menurut Wibowo (2013: 81), terdapat lima indikator budaya kerja yang terdiri dari :
 1. Profesionalisme
Kompeten dibidangnya dan mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
 2. Kerjasama
Membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pelayanan Prima
Memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi
Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan
Mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi budaya Kerja

Luthans dalam Tika (2014:108) mengemukakan faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan
Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan.
2. Intensitas
Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2005:97), indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas, merupakan jumlah output atau keluaran yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas, merupakan mutu keluaran (output) yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu, merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Instansi akan memberikan batas waktu untuk pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 Ayat (1) yang terdiri dari:

1. Kuantitas
Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu.
2. Kualitas
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Waktu
Penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
4. Biaya
Biaya (target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas melihat sejauh mana indikator kinerja pegawai yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Selain itu, dimensi kualitas kinerja pegawai dapat dijadikan tolak ukur untuk mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditetapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2013: 67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan secara psikologis,
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).
2. Faktor motivasi
Biasanya terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Pasolong (2012:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan
Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi
Sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan
4. Teknologi
Penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi
Sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan
Tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan
Kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Manajemen budaya kadang kala menfokuskan pada pengembangan nilai bersama dan mendapat komitmen untuk nilai bersama tersebut. Nilai ini berkaitan dengan perilaku yang dipercaya manajemen sesuai kepentingan perusahaan. Nilai inti dari bisnis mengekspresikan keyakinan tentang apa yang dianggap penting oleh manajemen mengenai bagaimana fungsi perusahaan dan bagaimana orang-orang berperilaku. Tujuannya untuk memastikan bahwa keyakinan ini juga dimiliki dan dilaksanakan oleh pegawai.

Denison dalam Tika (2008 : 136) berpendapat bahwa ada tiga prinsip integrasi mengenai hubungan timbal balik antara budaya perusahaan dan efektivitas kinerja perusahaan. Ketiga prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*man cultural trait*) yang terdiri dari:

1. Keterlibatan
Keterlibatan merupakan kunci utama dalam organisasi. Walton maupun Lawler mengemukakan bahwa keterlibatan merupakan strategi manajemen bagi perusahaan yang efektif dan strategi karyawan untuk lingkungan kerja yang baik.
2. Konsistensi
Teori konsistensi menekankan adanya dampak positif kuat pada efektivitas organisasi dan bahwa keyakinan, nilai dan simbol yang dihayati serta dipahami secara luas oleh para anggota organisasi memiliki dampak positif pada kemampuan mereka dalam mencapai

konsensus dan melakukan tindakan-tindakan yang terkoordinasi.

3. Adaptabilitas

Untuk mempermudah teori budaya yang lebih proaktif tentang adaptabilitas organisasi, seseorang harus menjabarkan sistem norma-norma dan keyakinan-keyakinan yang mendukung kapasitas suatu perusahaan agar menerima, menafsirkan dan menerjemahkan tanda-tanda yang berasal dari lingkungan supaya terjadi perubahan-perubahan perilaku internal untuk bisa tetap bertahan hidup, tumbuh dan berkembang.

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak pada efektivitas instansi, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal.
2. Kemampuan bereaksi pada pelanggan internal
3. Kemampuan untuk bereaksi terhadap pelanggan internal maupun eksternal.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebagai pemahaman yang paling mendasari yang menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau dari suatu proses keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan (Sugiyono, 2017:60).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), berikut teori yang dikemukakan oleh Nurhadijah (2017:8) bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja sebagai berikut :

1. Disiplin
2. Keterbukaan
3. Saling menghargai
4. Kerjasama

Kinerja diukur dengan indikator menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 10 ayat (1) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiono, (2013:107) “Metode penelitian diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh perlakuan tertentu terhadap yang lain dalam kondisi yang

tarkendalikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dikancah atau tempat terjadinya gejala-gejala yang diselidiki.”

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7) “Metode kuantitatif adalah metode yang menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya dengan menggunakan metode statistik, sehingga mempermudah penafsiran data mentah yang diperoleh.”

Berdasarkan kedua definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:68) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah satuan tribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dipelajari untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang akan menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini. Adapun yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu Variabel bebas (Variabel X) dan Variabel terikat (Variabel Y).

Adapun definisi masing-masing jenis variabel di atas adalah sebagai berikut:

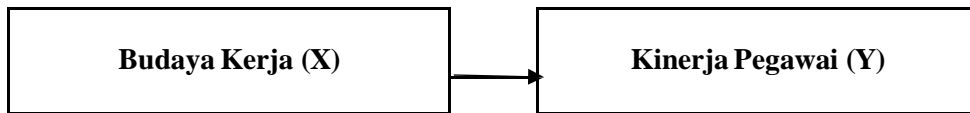
1. Variabel Independen

Sugiyono (2019: 69) menyebutkan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulu, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel idependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah **Budaya Kerja (X)**.

2. Variabel Dependen

Sugiyono (2019:69) menyatakan bahwa variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah **Kinerja Pegawai (Y)**.

Gambar Hubungan Variabel Independen-Dependen



Definisi Operasional

Menurut Idrianto (2011:163), “definisi operasional adalah teori-teori yang telah disusun pada bab II, definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur construct

menjadi variabel penelitian yang dapat dituju.” Definisi operasional dilakukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran penelitian. Berikut tabel adalah operasionalisasi dari 2 variabel penelitian ini:

Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	
1.	Budaya Kerja (X) (Sumber: Nurhadijah (2017:8))	1. Disiplin	a. Menerapkan tata tertib	1	
			b. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik	2	
			c. Disiplin waktu	3	
			d. Disiplin dalam berpakaian	4	
		2. Keterbukaan	a. Siap dalam memberikan informasi yang benar antar pegawai	5	
			b. Siap dalam menerima informasi antar pegawai	6	
			c. Mampu memberikan pendapat dengan jujur secara langsung	7	
			d. Mampu mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung	8	
		3. Saling Menghargai	a. Memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja	9	
			b. Menghargai pencapaian sesama rekan kerja	10	
		4. Kerjasama	a. Kesiediaan untuk memberi bantuan ke pegawai lain	Kesiediaan untuk mendapatkan bantuan dari pegawai lain	11
					12
			1. Kuantitas	- Jumlah hasil kerja	13
				- Mutu hasil kerja	14
		2. Kualitas	- Tingkat kecepatan kerja	15	
			- Tingkat ketepatan guna	16	
2.	Kinerja Pegawai (Y) (Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2019)	1. Kuantitas			
		2. Kualitas			
		3. Waktu			
		4. Biaya			

Populasi dan Sampel

Berikut ini penjelasan tentang populasi sampel :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:126), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non ASN pada Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:116), “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.”

Maka dengan demikian, semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 58 pegawai (ASN dan Non ASN).

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193), “teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data.” Ada 4 teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Nawawi (2009:134) menjelaskan bahwa observasi merupakan kegiatan mengamati, yang diikuti pencatatan secara urut. Hal ini terdiri atas beberapa unsur yang muncul dalam fenomena di dalam objek yang diteliti. Hasil dari proses tersebut dilaporkan dengan laporan yang sistematis dan sesuai kaidah yang berlaku.

2. Angket/Kuisisioner

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat tertutup. Angket tertutup adalah "angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist" (Riduwan, 2007: 27).

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan seperti tabel dibawah ini:

Tabel Interval Skala Linkert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2014:274), metode dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan.

4. Studi Pustaka

Studi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber dari penelitian. Menurut Sugiyono (2016:291), "studi kepustakaan merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian."

Teknik Uji Coba Instrumen

Menurut Sugiyono (2019:363), "teknik uji coba instrumen merupakan teknik untuk menguji alat

ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Dalam teknik uji coba instrumen perlu adanya uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur valid dan reliabel suatu data, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan in suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. "Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor," (Ghazali dalam Posaina, 2013:23-24)

Alat untuk mengukur validitas adalah korelasi product moment dari pearson yang diproses dengan SPSS versi 23.0 Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik nilai r untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid dengan menggunakan pedoman bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada signifikan 5% maka butir dianggap valid, sedangkan bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dianggap tidak valid. Butir yang digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan Konsistensi disini, berarti kuesioner disebut konsisiten jika digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Teknik Analisa Data

Sugiyono (2020:132) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalian data kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisa data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan dengan nilai eror (E) yang berdistribusi normal Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi yang baik atau yang mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik Pengujian normalitas data menggunakan

Test of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program *spss versi 22.0*.

Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (Asimtotik Sugraficance), yaitu:

- a. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari regresi linier adalah normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan 1 tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai \leq atau nilai sig $> \alpha$
- b. H_0 ditolak jika nilai \geq atau nilai sig $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan maka H_0 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, Sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyanto, 2016:531).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Perhitungan koefisien determinasi juga ada dihitung menggunakan *SPSS versi 22.0* yang mana hasilnya akan diinterpretasikan berdasarkan tabel

pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019:248). Tabel pedoman dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 1,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data mengenai “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, kemudian untuk Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 58 orang sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian data-data yang terkumpul akan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian akan dilakukan Analisa dan pembahasan pada bab ini.

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dari lapangan dan menjawab masalah tentang “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang”.

Distribusi Kuesioner

Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 58 orang pegawai di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang dengan jumlah kuesioner sebanyak 58 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah 58 dengan pengisian lengkap semua.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden. Kedua karakteristik tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin Laki-Laki 34 orang (58,6%), sedangkan Perempuan yaitu sebanyak 24 orang (41,4%) sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	58,6	58,6	58,6
	Perempuan	24	41,4	41,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

2. Pendidikan Responden

Berdasarkan pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa SMA/SMK berjumlah 22 orang (37,9%), D1-D3 berjumlah 2 orang

(3,4%) SARJANA berjumlah 30 orang (51,7%) dan PASCASARJANA berjumlah 4 orang (6,9%), sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	22	37,9	37,9	37,9
	D1 - D3	2	3,4	3,4	41,4
	SARJANA	30	51,7	51,7	93,1
	PASCASARJANA	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Distribusi frekuensi tanggapan responden yang berkaitan dengan pernyataan dari Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari beberapa indikator dan sub indikator sebagai berikut.

A. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja (X)

Berikut ini merupakan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai Budaya Kerja

pada setiap butir pernyataannya.

1. Disiplin

Pernyataan tentang disiplin ada 4 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Menerapkan tata tertib

Distribusi tanggapan responden tentang menerapkan tata tertib dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P1 (Menerapkan Tata Tertib)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	N	6	10,3	10,3	13,8
	S	23	39,7	39,7	53,4
	SS	27	46,6	46,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden dalam menerapkan tata tertib bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (46,6%), setuju 23 orang (39,7%), netral 6 orang (10,3%), dan tidak setuju hanya 2 orang (3,4%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (46,6%) responden atau pegawai sangat setuju

untuk menerapkan tata tertib.

b. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P2 (Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawab Dengan Baik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	2	3,4	3,4	5,2
	N	6	10,3	10,3	15,5
	S	26	44,8	44,8	60,3
	SS	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (39,7%), setuju 26 orang (44,8%), netral 6 orang (10,3%), tidak setuju 2 orang (3,4%), dan sangat tidak setuju hanya 1 orang (1,7%). Hasil di atas

menunjukkan bahwa pada umumnya (44,8%) responden atau pegawai setuju untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

c. Disiplin waktu

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan disiplin waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P3 (Disiplin Waktu)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,2	5,2	5,2
	N	9	15,5	15,5	20,7
	S	23	39,7	39,7	60,3
	SS	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (39,7%), setuju 23 orang (39,7%), netral 9 orang (15,5%), dan tidak setuju hanya 3 orang (5,2%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya

(39,7%) responden atau pegawai sangat setuju untuk datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi.

d. Disiplin dalam berpakaian

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan disiplin dalam berpakaian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P4 (Disiplin Dalam Berpakaian)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,6	8,6	8,6
	TS	10	17,2	17,2	25,9
	N	13	22,4	22,4	48,3
	S	19	32,8	32,8	81,0
	SS	11	19,0	19,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan menyesuaikan pakaian dengan etika berpakaian yang diterapkan oleh instansi bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (19,0%), setuju 19 orang (32,8%), netral 13 orang (22,4%), dan tidak setuju 10 orang (17,2%), dan sangat tidak setuju 5 orang (8,6%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (32,8%) responden atau pegawai setuju untuk menyesuaikan pakaian dengan etika berpakaian yang

diterapkan oleh instansi.

2. Keterbukaan

Pernyataan tentang disiplin ada 4 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Siap dalam memberikan informasi yang benar antar pegawai

Distribusi tanggapan responden dalam memberikan informasi yang benar antar pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P5 (Menyampaikan Informasi Yang Benar Antar Pegawai)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	N	7	12,1	12,1	13,8
	S	16	27,6	27,6	41,4
	SS	34	58,6	58,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden

dalam memberikan informasi yang benar antar pegawai bahwa yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 34 orang (58,6%), setuju 16 orang (27,6%), netral 7 orang (12,1%), dan tidak setuju hanya 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (58,6%) responden atau pegawai sangat setuju dalam menyampaikan informasi yang benar antar pegawai.

Tabel P6 (Menerima Informasi Yang Benar Antar Pegawai)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	N	7	12,1	12,1	15,5
	S	26	44,8	44,8	60,3
	SS	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden dalam menerima informasi yang benar antar pegawai bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (39,7%), setuju 26 orang (44,8%), netral 7 orang (12,1%), dan sangat tidak setuju hanya 2 orang (3,4%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (44,8%)

b. Siap dalam menerima informasi antar pegawai

Distribusi tanggapan responden dalam menerima informasi yang benar antar pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

responden atau pegawai setuju dalam menerima informasi yang benar antar pegawai.

c. Mampu memberikan pendapat dengan jujur

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan mampu menerima informasi yang benar antar pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P7 (Mampu Memberikan Pendapat dengan Jujur)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	2	3,4	3,4	5,2
	N	7	12,1	12,1	17,2
	S	28	48,3	48,3	65,5
	SS	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan mampu menerima informasi yang benar antar pegawai bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34,5%), setuju 28 orang (48,3%), netral 7 orang (12,1%), tidak setuju 2 orang (3,4%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (48,3%) responden atau pegawai setuju

terhadap pernyataan mampu menerima informasi yang benar antar pegawai.

d. Mampu mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan mampu mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P8 (Mengungkapkan Perasaan Dengan Jujur Secara Langsung)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,2	5,2	5,2
	N	9	15,5	15,5	20,7
	S	23	39,7	39,7	60,3
	SS	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan mampu mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (39,7%), setuju 23 orang (39,7%), netral 9 orang

(15,5%), dan tidak setuju 3 orang (5,2%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (39,7%) responden atau pegawai setuju terhadap pernyataan mampu mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung.

3. Saling Menghargai

Pernyataan tentang Saling Menghargai ada 2 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Memberikan apresiasi terhadap pencapaian

Tabel P9 (Memberikan Apresiasi Terhadap Pencapaian Sesama Rekan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,6	8,6
	TS	10	17,2	25,9
	N	13	22,4	48,3
	S	19	32,8	81,0
	SS	11	19,0	100,0
	Total	58	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (19,0%), setuju 19 orang (32,8%), netral 13 orang (22,4%), tidak setuju 10 orang (17,2%) dan sangat tidak setuju 5 orang (8,6%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada

sesama rekan kerja

Distribusi tanggapan responden dalam memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja dilihat pada tabel berikut ini.

umumnya (32,8%) responden atau pegawai setuju untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja.

b. Menghargai pencapaian sesama rekan kerja

Distribusi tanggapan responden dalam memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P10 (Menghargai Pencapaian Sesama Rekan Kerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7
	N	7	12,1	13,8
	S	16	27,6	41,4
	SS	34	58,6	100,0
	Total	58	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden dalam memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (58,6%), setuju 16 orang (27,6%), netral 7 orang (12,1%), dan tidak setuju hanya 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (58,6%) responden atau pegawai setuju untuk memberikan apresiasi terhadap pencapaian sesama rekan kerja.

4. Kerjasama

Pernyataan tentang kerjasama ada 2 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Kesiediaan untuk memberi bantuan ke pegawai lain

Distribusi tanggapan responden untuk memberi bantuan ke pegawai lain dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P11 (Memberi Bantuan Ke Pegawai Lain)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4
	N	7	12,1	15,5
	S	26	44,8	60,3
	SS	23	39,7	100,0
	Total	58	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden untuk memberi bantuan ke pegawai lain bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (39,7%), setuju 26 orang (44,8%), netral 7 orang (12,1%), dan sangat tidak setuju 2 orang

(3,4%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (44,8%) responden atau pegawai setuju untuk untuk memberi bantuan ke pegawai lain.

b. Kesiediaan untuk mendapatkan bantuan dari

pegawai lain

Distribusi tanggapan responden untuk

mendapatkan bantuan dari pegawai lain dilihat pada tabel 20 berikut ini.

Tabel P12 (Mendapatkan Bantuan Dari Pegawai Lain)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	2	3,4	3,4	5,2
	N	7	12,1	12,1	17,2
	S	28	48,3	48,3	65,5
	SS	20	34,5	34,5	100,0
	Total		58	100,0	100,0

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden untuk mendapatkan bantuan dari pegawai bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34,5%), setuju 28 orang (48,3%), netral 7 orang (12,1%), tidak setuju 2 orang (3,4%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (48,3%) responden atau pegawai setuju untuk mendapatkan bantuan dari pegawai.

B. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan tabel deskripsi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada setiap butir pernyataannya.

1. Kuantitas

Pernyataan tentang disiplin ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Jumlah hasil kerja

Distribusi tanggapan responden untuk selalu ingin melakukan peningkatan hasil kerja dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P1 (Melakukan Peningkatan Hasil Kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	TS	1	1,7	1,7	3,4
	N	9	15,5	15,5	19,0
	S	23	39,7	39,7	58,6
	SS	24	41,4	41,4	100,0
	Total		58	100,0	100,0

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden untuk selalu ingin melakukan peningkatan hasil kerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (41,4%), setuju 23 orang (39,7%), netral 9 orang (15,5%), tidak setuju 1 orang (1,7%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (39,7%) responden atau pegawai setuju untuk selalu ingin melakukan peningkatan hasil

kerja.

2. Kualitas

Pernyataan tentang kualitas ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Mutu hasil kerja

Distribusi tanggapan responden tentang memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel P2 (Memiliki Kemampuan Yang baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	17,2	17,2	17,2
	S	27	46,6	46,6	63,8
	SS	21	36,2	36,2	100,0
	Total		58	100,0	100,0

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden tentang memiliki kemampuan yang baik dalam

menyelesaikan pekerjaan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (36,2%), setuju 27 orang (46,6%) dan netral sebanyak 10 orang

(17,2%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (46,6%) responden atau pegawai setuju untuk memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Waktu

Pernyataan tentang waktu ada 1 sesuai sub

Tabel P3 (Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Cepat)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	N	8	13,8	13,8	15,5
	S	27	46,6	46,6	62,1
	SS	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (37,9%), setuju 27 orang (46,6%), netral 8 orang (13,8%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (46,6%) responden atau pegawai setuju untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat”.

Tabel P4 (Sarana Dan Prasarana Yang Disediakan Sudah Tepat Guna)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,7	1,7	1,7
	N	7	12,1	12,1	13,8
	S	26	44,8	44,8	58,6
	SS	24	41,4	41,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel yang telah diperoleh dari hasil kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (41,4%), setuju 26 orang (44,8%), netral 7 orang (12,1%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%). Hasil di atas menunjukkan bahwa pada umumnya (44,8%) responden atau pegawai setuju terhadap pernyataan sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas instrument digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,2586. Adapun uji validitas

indikator yaitu sebagai berikut.

a. Tingkat kecepatan kerja

Distribusi tanggapan responden dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dilihat pada tabel berikut ini.

4. Biaya

Pernyataan tentang biaya ada 1 sesuai sub indikator yaitu sebagai berikut.

a. Tingkat ketepatan guna

Distribusi tanggapan responden terhadap pernyataan sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sudah tepat guna dilihat pada tabel 24 berikut ini.

variabel Budaya Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut.

a. Uji Validitas Budaya Kerja (X)

Adapun hasil uji validitas budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,627	0,2586	Valid
2	0,858	0,2586	Valid
3	0,876	0,2586	Valid
4	0,704	0,2586	Valid
5	0,646	0,2586	Valid
6	0,821	0,2586	Valid
7	0,880	0,2586	Valid
8	0,876	0,2586	Valid
9	0,704	0,2586	Valid
10	0,646	0,2586	Valid
11	0,821	0,2586	Valid
12	0,880	0,2586	Valid

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel untuk nilai r_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan pengolahan data mengguna-

kan SPSS versi 22.0 sedangkan nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,2586. Dapat diketahui bahwa semua instrumen yaitu 12 item dari pernyataan budaya kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil uji validitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja ASN (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,826	0,2586	Valid
2	0,852	0,2586	Valid
3	0,813	0,2586	Valid
4	0,737	0,2586	Valid

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa semua instrumen yaitu 4 item dari pernyataan kinerja pegawai dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Arikunto menyatakan bahwa variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Adapun uji reliabilitas Budaya Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut.

a. Uji Budaya Kerja (X)

Adapun hasil uji reliabilitas budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	12

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0.

Pada tabel terlihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Budaya Kerja adalah 0,937. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach's alpha* 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Budaya Kerja adalah *reliabel*.

b. Uji Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil uji reliabilitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,818	4

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0.

Berdasarkan tabel terlihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,818. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach's alpha* 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Pegawai adalah *reliabel*.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program *spss versi 22.0*. Dasar pengambilan keputusan bila dilakukan berdasarkan probabilitas (*Aximtote Sugraficance*), yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari regresi linier adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari regresi linier adalah tidak normal.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,48515502
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,063
	Negative	-,141
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,006 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* (2-tailed)

sebesar $0,06 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas

kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara langsung dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara langsung berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah pengujian-nya yaitu :

Hipotesis Nol (H_0) : Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Hipotesis Alternatif (H_a) : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2019:248) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Jika angka probabilitas sig $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika angka probabilitas sig $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Hipotesis (t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B			
1 (Constant)		1,758	,378		4,656 ,000
BUDAYA KERJA (X)		,599	,091	,659	6,558 ,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS versi 22 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk Budaya Kerja (X) sebesar 6.558. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.558 > 4.656$. Signifikan variabel Budaya Kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

6. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara Budaya Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y), apakah positif atau negatif. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel independen, yaitu Budaya Kerja. Berikut ini adalah tabel yang merupakan hasil dari analisis regresi linear sederhana.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B			
1 (Constant)		1,758	,378		4,656 ,000
BUDAYA KERJA (X)		,599	,091	,659	6,558 ,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 1.758. Sedangkan nilai kinerja pegawai (b) 0,599. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1.758 + 0,599 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan di atas maka diketahui nilai konstanta positif

sebesar 1.758 yang menunjukkan bahwa pengaruh positif Budaya Kerja (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,599 yang dimana menyatakan bahwa jika Budaya Kerja (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,599 atau 59,9%.

7. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien Determinasi ini digunakan untuk menghitung seberapa besar Budaya Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai dan diinterpretasikan berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019: 248). Adapun pedoman-nya dapat dilihat pada tabel berikut:

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 1,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dan untuk hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Korelasi (R)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,659 ^a	,434		,424	,4892,016

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA (X)
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil olah data SPSS 22.0, 2024

Berdasarkan hasil tabel mengenai koefisien korelasi (R) antara Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dinilai korelasi (R) sebesar 0,659 yang dimana nilai korelasi R lebih besar dari R Square yaitu 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

Hasil di atas menunjukkan bahwa Budaya Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sebesar 43,4% sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dari definisi tersebut, jelas bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan instansi.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 Pasal 1 Ayat (3), menyebutkan bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi dalam mencapai

tujuannya, baik instansi pemerintahan maupun swasta. Untuk itu, Kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan instansi baik pusat maupun daerah termasuklah instansi kecamatan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Hasibuan (2002:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkatan motivasi seorang pegawai.

Budaya kerja erat kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai. Bagaimana mutu budaya kerja akan baik jika tidak dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk tercapainya kualitas kinerja yang bermutu baik, apalagi dalam menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi. Jika budaya kerja sudah diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan baik, begitupun sebaliknya apabila budaya kerja buruk maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Dilakukan penelitian ini untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Populasi pada penelitian ini 58 responden, dan sampel 58 karena menggunakan teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2013:116), dimana semua anggota

populasi digunakan menjadi sampel, jadi dari 58 kuesioner yang disebar dan dapat diolah datanya.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dilakukan menggunakan program SPSS versi 22 yang hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.558 > 4.656$. Signifikan variabel Budaya Kerja lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun pengolahan data regresi linear sederhana maka didapatkan hasil persamaan $Y = 1.758 + 0,599 X$, Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai bernilai sebesar 0,599 sedangkan Kinerja Pegawai (Y) bernilai 1.758 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,659 kemudian nilai R square sebesar 0,434, yang artinya Budaya Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sebesar 43,4% sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang adalah: Dilihat dari uji hipotesis (uji t) pengaruhnya adalah signifikan karena hasil signifikan Budaya Kerja $0,000 < 0,05$. Dilihat dari hasil uji regresi linear sederhana pengaruhnya adalah ke arah yang positif karena nilai persamaan $Y = 1.758 + 0,599 X$. Selanjutnya hasil koefisien determinasi dilihat dari R square sebesar 0,434 menunjukkan bahwa Budaya Kerja berkontribusi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 43,4% sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran peneliti untuk seluruh pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang sebaiknya dapat meningkatkan budaya kerja yang diterapkan, selanjutnya dapat mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh

instansi sehingga meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik.

F. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agus, Dharma. 2005. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Akdon, Riduwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Denison, Daniel R. 2008. *Denison Organizational Culture*. Denison Consulting, LLC.
- Dewi, Rosdiana. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Surabaya Gempol*. Jurnal E- Komunikasi Vol.3 No. 2 Tahun 2015.
- Faizal, R. (2018). *Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: Universitas Muhammadiyah.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Horton, Paul B. And Chester L. Hunt. 1991. *Sosiologi*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja grafindo Persada.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), 2005. Jakarta: PT (Persero) penerbitan dan percetakan.

- Kemendikbud, 2017. *Kompetensi inti dan kompetensi dasar pelajaran pada kurikulum 2013 pada pendidikan dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemendikbud.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia.
- Nurhadijah, 2017. *Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. E-journal Administrasi Negara.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik..* Yogyakarta: Alfabeta. Priyanto, D. 2016. *Pengembangan Potensi Desa Wisata Berbasis Budaya Tinjauan Terhadap Desa Wisata Di Jawa Tengah*. Jurnal Vokasi Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- RM. Gardhika Riza Pradana, 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ruliyansa, 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ)*. Belitang Oku Timur.
- Robbins, S. P, dan Timothy A. J. 2014. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour Buku Terjemahan Edisi 16*. Jakarta : Gramedia.
- Robert K, dan Greene, Michael. 2014. *Creasy and Resnik's Maternal-Fetal Medicine Principle and Practice*. Philadelphia : Elsevier.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta : Lembaga FEUI.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. Supardi, DKK. 2023. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang.
- Surakhmad, Winarno. 2001. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode dan Tehnik, Tarsito*. Bandung.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sumber Kebijakan :**
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2023 *Tentang Budaya Kerja dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara*. Jakarta : Kementerian Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 *Tentang Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Sumber Internet :**
- <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/8512/1/118520025.pdf>.
- <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/6421/4492>
- [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp/content/uploads/2016/01/Jurnal_Skripsi%20\(01-12-16-03-56-21\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp/content/uploads/2016/01/Jurnal_Skripsi%20(01-12-16-03-56-21).pdf)