**

**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan**

*Jurnal Administrativus Vol 2 No 2, E-ISSN 3026-3018*

*© Tahun IAN FIS UNIMA. All right reserved*  *ISSN*

**Alvi C.R Lesawengen1, Fitri H. Mamonto2, Jeane Mantiri3**

**123 Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Indonesia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I N F O A R T I K E L |  | A B S T R A C T |
| ***Key word:*****Work Culture, Employee Performance**Accepted: 23 April 2024Revised : 28 April 2024Published: 30 April 2024  |  | ***This study aims to determine the effect of work culture on the performance of state civil servants at the Regional Secretariat of South Minahasa Regency. The method used is a quantitative method. Data collection techniques used in this study were questionnaires and documentation. The population in this study were the State Civil Servants at the Regional Secretariat of South Minahasa Regency, totaling 129 people. While the sample in this study amounted to 98 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant influence between work culture (X) on employee performance (Y). Based on the results of processing and analysis of simple correlation testing the effect of work culture (X) on employee performance (Y), it is obtained r = 0.956 with a coefficient of determination of r2 = 0.9130 or 91.30%. Furthermore, whether the coefficient can be generalized or not, it must be tested for significance by calculating tcount. From the results of this study, it was obtained that tcount = 31.74, at the 95% confidence level (α = 0.05) the value ttable = 1.98 turned out to be tcount more the value of ttable (31.74 > 1.98) means that the work culture variable (X) cannot be ignored. Thus the hypothesis states that there is a significant influence of work culture (X) on employee performance (Y) at the regional secretariat of South Minahasa Regency.*** |
|  |
|  |
|  |  | INTISARI |
| **Kata kunci:**Budaya Kerja, Kinerja Aparatur |  | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 129 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis pengujian korelasi sederhana pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh r = 0,956 dengan koefisien determinasi r2 = 0,9130 atau 91,30%. Selanjutnya apakah koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus dilakukan uji signifikansi dengan menghitung thitung. Dari hasil penelitian ini diperoleh thitung = 31,74, pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) nilai ttabel = 1,98 ternyata thitung lebih besar dari nilai ttabel (31,74 > 1,98) artinya variabel budaya kerja (X) tidak dapat diabaikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Selatan. |

1. PENDAHULUAN

## ***Latar Belakang***

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting.Hal ini dikarenakan keberhasilan mencapai tujuan dalam organisasi sangat tergantung pada factor manusia yang terlibat di dalamnya.[1] Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. [2]

Persoalan kinerja pegawai akan dapat dijalankan apabila terdapat variabel selain variabel yang telah dikemukakan diatas terpenuhi, yaitu budaya organisasi. Organisasi selalu memperhatikan tempat dimana para pegawai menjalaskan tugasnya misalnya teman kerja, pimpinan, kondisi kerja dan hal-hal lain dapat berpengaruh pada kualitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya. budaya oraganisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan prilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. [3]

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[4] Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.[5]

Manajemen sumber daya manusia melatar belakangi dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dapat kita lihat dari beberapa pengertian tentang manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, sebagai berikut : Menurut Melayu SP. Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Henry Simamora MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuha yang mulus. Menurut Mutiara S. Panggabean MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. [6]

Sedangkan menurut Schuler dalam buku Edy Sutrisno mengartikan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.[7] Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang menjadi focus dari manajemen yang bertugas mengaturnya sehingga dapat membantu organisasi atau Lembaga mencapai tujuannya.[8]

Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh pelayan masyarakat ini harus terus ditingkatkan kualifikasinya mengingat pentingnya tugas yang diemban oleh aparatur Negara sebagai abdi Negara dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.[9]

Sumber Daya Manusia (pegawai) ialah unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.[10] Dalam hal ini, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai akan produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya supaya memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Adapun masalah sumber daya manusia yang kelihatannya saja merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya, artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga

59

mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.[11]

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional,bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional seperti tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan ASN. Mengenai Undang-Undang No.5 Tahun 2014 yang membahas tentang Aparatur Sipil Negara ternyata membawa transformasi mendasar dalam mewujudkan sumber daya manusia yang profesional yaitu melalui pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan berdasarkan perpaduan antara sistem prestasi kerja serta karir yang dititik beratkan menurut sistem prestasi yang hakikatnya dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Terwujudnya SDM aparatur yang professional melalui pengelolaan kinerja, merupakan upaya pemerintah untuk mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan.[12]

Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu beroirentasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.[13]

Menyadari pentingnya peranan pegawai, namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja yang baik dan optimal, ternyata masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, dimana masih adanya ASN yang tidak disiplin serta kurangnya motivasi kerja yang membuat pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Setiap individu memiliki sifat yang berbeda-beda, sifat tersebut dapat menjadi ciri khas seseorang sehingga kita dapat mengenal dan mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu, melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat ini dikenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai *(values)*, atau norma-norma *(beliefs)*, asumsi-asumsi *(assumptions)*, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebahai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. [14]

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).[15]

Kedudukan Sekretariat Daerah Minahasa Selatan merupakan salah satu perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah yang di pimpin oleh Sekretaris Daerah dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati Minahasa Selatan. Sekretariat Daerah Kabupaten minahasa selatan juga memiliki tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.Fungsi dari Sekretariat daerah ini juga sebagai pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi daaerah. Visi Kabupaten Minahasa Selatan 2021-2026 adalah “Minahasa Selatan Maju, Berkepribadian dan sejahtera”. Melihat kedudukan, tugas dan fungsi serta visi dari sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Selatan untuk mewujudkannya tentu diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain sumberdaya manusia yang berkualitas juga diperlukan adanya budaya yang baik dalam organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa

60

Selatan, karena budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja *(performance)*.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi, karena dapat menciptakan motivasi yang sangat luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan merupakan sentral administrasi pemerintahan. Namun, dengan banyaknya aktifitas pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan terkadang budaya dalam organisasi kurang ditaati. Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan juga demikian. Berdasarkan pengamatan saya selama magang kurang lebih enam bulan di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan masih ada kinerja pegawai yang belum optimal, seperti masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa ijin, menggunakan waktu bekerja mereka dengan mengobrol, dan bermain handphone. Kendala lainnya tanggungjawab yang masih belum optimal yang hanya akan bekerja sungguh-sungguh jika ada perintah dan pengawasan dari pimpinan.

1. **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode statistik inferensial dengan teknik survey eksplanatory yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan selama tiga bulan dihitung pada saat dikeluarkan surat izin survey pada pihak fakultas ilmu sosial Universitas Negeri Manado. Operasional Variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pengertian kedua variabel ini maka peneliti menetapkan sub variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara operasional yang dimaksud dengan Budaya kerja (X) dalam penelitian ini adalah nilai,sikap,norma yang menjadi pedoman SDM untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam organisasi. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1) Inisiatif individual; 2) Toleransi terhadap resiko; 3) Pengawasan; 4) Pola komunikasi; 5) Kerjasama. Secara operasional yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y) yaitu hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1) Kualitas ;2) Kuantitas; 3) Inisiatif; 4) Tanggung jawab; 5) Kerjasama

## ***Populasi dan Sampel***

## **Populasi**

## Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang berhubungan dengan variabel Budaya Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.Unit populasinya adalah keseluruhan aparatur sipil negara pada sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Selatan.Ukuran populasinya adalah sebanyak 129 orang.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Pegawai** | **Jumlah Pegawai** |
| 1 | P | 54 |
| 2 | L | 75 |
| Jumlah | 129 |

## **Sampel**

## Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel secara slovin, menurut sugiyono sampling slovin yaitu dimana jumlah sampel terlalu besar sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

****

Keterangan :

*n* = Ukuran sampel/jumlahresponden

N = Jumlah orang dalam populasi

E = error/tingkat kesalahan (5% atau 0,05)

Dengan menggunakan Teknik Slovin maka diperoleh perhitungan sebagai sebrikut :

61





*n =* 98 responden.

1. *Instrumen Penelitian*

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.Sedangkan instrument dapat dikatakan reliable jika instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data dan dapat dipercaya. Kualitas instrument mempengaruhi baik buruknya data, untuk itu instrument harus diuji cobakan terlebih dahulu. Instrument yang valid dan reliable merupakan syarat mutlak mendapatkan hasil penelitian valid dan reliable. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Liker. Skala Liker adalah yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini Skala Liker yang diberi skor dari angka 5 sampai dengan angka 1 dan memiliki jawaban sangat setuju sampai sangat tidak setuju,seperti :

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju
3. Nilai 3 untuk jawaban kurang setuju
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
6. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghozila data dikatakan valid apabila korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruknya signifikan pada level 0,05 atau 0,01 maka pertanyaan tersebut valid. Untuk mencari nilai koefesien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

Keterangan :

rxy = Koefisien r product moment

r = Koefisien validitas item yang

 dicari

x = Skor yang diperoleh dari

 subjek dalam tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji

 instrumen

∑x = Jumlah hasil pengamatan

 variabel X

∑y = Jumlah hasil pengamatan

 variabel Y

∑xy = Jumlah dari hasil kali

 pengamatan variabel X dan Y

∑x2 = Jumlah kuadrat pada masing-

 masing skor X

∑y2 = Jumlah kuadrat pada masing-

 masing skor Y

1. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X)

Perhitungan validitas korelasi dengan perhitungan korelasi Pearson Product Moment.

62

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Budaya Kerja (X)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No  | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| 1 | 0.547 | 0,202 | Valid  |
| 2 | 0.554 | 0,202 | Valid  |
| 3 | 0.428 | 0,202 | Valid  |
| 4 | 0.360 | 0,202 | Valid  |
| 5 | 0.261 | 0,202 | Valid  |
| 6 | 0.243 | 0,202 | Valid  |
| 7 | 0.236 | 0,202 | Valid  |
| 8 | 0.247 | 0,202 | Valid  |
| 9 | 0.388 | 0,202 | Valid  |
| 10 | 0.556 | 0,202 | Valid  |
| 11 | 0.349 | 0,202 | Valid  |
| 12 | 0.417 | 0,202 | Valid  |
| 13 | 0.369 | 0,202 | Valid  |
| 14 | 0.303 | 0,202 | Valid  |
| 15 | 0.231 | 0,202 | Valid  |

Berdasarkan hasil table indikator-indikator dari variable bebas X (budaya kerja) yang jumlahnya 15 butir soal, diperoleh hasil bahwa terdapat 15 butir soal yang valid karena dari perhitungan tersebut r hitung lebih besar dari r table (r hitung > r table).

1. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) Perhitungan validitas korelasi dengan perhitungan korelasi Pearson Product Moment.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen

Kinerja Pegawai (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No  | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
| 1 | 0.520 | 0,202 | Valid  |
| 2 | 0.530 | 0,202 | Valid  |
| 3 | 0.389 | 0,202 | Valid  |
| 4 | 0.312 | 0,202 | Valid  |
| 5 | 0.375 | 0,202 | Valid  |
|  |  |  |  |
| 6 | 0.227 | 0,202 | Valid  |
| 7 | 0.231 | 0,202 | Valid  |
| 8 | 0.251 | 0,202 | Valid  |
| 9 | 0.433 | 0,202 | Valid  |
| 10 | 0.440 | 0.202 | Valid  |
| 11 | 0.423 | 0,202 | Valid  |
| 12 | 0.383 | 0,202 | Valid  |
| 13 | 0.362 | 0,202 | Valid  |
| 14 | 0.299 | 0,202 | Valid  |
| 15 | 0.246 | 0,202 | Valid  |

Berdasarkan hasil tabel indicator – indicator dari variable terikat Y (kinerja pegawai) yang jumlahnya 15 butir soal, diperoleh hasil bahwa terdapat 15 butir soal yang valid karena hasil dari perhitungan tersebut r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel).

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas instrumen digunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

Keterangan:

1. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

**Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Budaya Kerja**

|  |
| --- |
| Reliability Statistics |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .522 | 15 |

Tabel menunjukan bahwa koefisien reliabilitas budaya kerja adalah 0,522, karena 0,522 > 0,202 hal ini berarti bahwa reliabilitas budaya kerja reliabel.

64

1. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

**Tabel 3.5 Uji Relibilitas Kinerja Pegawai**

|  |
| --- |
| Reliability Statistics |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .521 | 15 |

Tabel menunjukan bahwa koefisien reliabilitas kinerja pegawai adalah 0,521, karena 0,521 > 0,202 hal ini berarti bahwa reliabilitas kinerja pegawai reliabel.

1. ***Teknik Pengumpulan Data***

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mempermudah pengumpulan data-data yang diperlukan.Teknik-teknik ini digunakan secara akumulatif dan saling melengkapi. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti sebagai berikut :

1. Kuisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini bisa dalam bentuk checklist atau multiple choice.Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mengumpulkan data pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015). Metode dokumentasi dalam penelitian ini melakukan pengambilan gambar atau foto maupun dokumen penting lainnya pada saat berlangsungnya kegiatan sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian telah dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Minhasa Selatan.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN
2. *Deskripsi Tempat Penelitian*

Kabupaten Minahasa Selatan di bentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Minahasa Selatan dan Kota Tomohon di Provinsi Sulawesi Utara oleh DPR RI. Namun kedua daerah pemekaran baru ini diresmikan pada tanggal 25 februari 2003. Pusat pemerintahan dan sekaligus ibu kota Kabupaten Minahasa Selatan terletak di Amurang. Kota Amurang terdiri dari 17 kecamatan, 10 Kelurahan,168 desa dimana Luas dari kabupaten Minahasa Selatan ini yaitu 1.456,46 km2 . Kabupaten Minahasa Selatan mempunyai topografi wilayah berupa bukit-bukit/pegunungan,berpantai dan sebagian kecil dataran bergelonbang dengan posisi dari daerah pantai (0 meter) sampai pada ketinggian 1.500m dari permukaan laut. Wilayah Kabupaten Minahasa Selatan ini berasal dari kecamatan-kecamatan dari Kabupaten Minahasa yaitu Belang, Modoinding, Motoling, Ranoyapo, Ratahan, Sinonsayang, Tenga, Tareran, Tombasian, Tombatu, Tompaso Baru, Touluaan dan Tumpaan. Pada tahun 2007, Kabupaten Minahasa Tenggara dibentuk atas hasil pemekaran Kabupaten Minahasa Selatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2007.

Menurut sensus penduduk tahun 2010, mayoritas penduduk di Kabupaten Minahasa Selatan beragama Kristen yakni 90,79%, dimana Protestan 87,83% dan Katolik 2,96%. Sedangkan pemeluk Agama Islam juga cukup signifikan, yakni 9,07% dimana hampir 30% diantaranya berada di kecamatan sinonsayang. Pemeluk agama konghucu 0,02%, Buddha 0,02% dan Hindu 0,01% yang umumnya ada dikota Amurang. Bupati Minahasa Selatan yang pertama yaitu Drs Ramoy Markus Luntungan (RML) mulai jabatan 14 Agustus 2005-14 Agustus 2010 dan Wakil bupati pada masa ini yaitu Ventje Tuele (VT), inilah awal pertama bupati Minsel ada. Dan saat ini bupati Minsel yaitu Franky Donny Wongkar S. H. mulai jabatan 26 Februari 2021 Dimana masa jabatan selama 5 tahun dan wakil bupati Pdt. Petra Yani Rembang S.Th. Selang berdirinya daerah pemekaran ini ternyata ada 9 nama yang telah memimpin Minsel. Mulai penjabat bupati, pelakaana tugas bupati sampai pada bupati.

65

## **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi apakah risidual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik *one-sampel kolmogorof-smirnof* di atas tingkat signifikan 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika hasil *one-sampel kolmogorof-smirnof* dibawah tingkat signifikan 0,0 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.Hasil uji normalitas ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | X | Y |
| N | 98 | 98 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 51.7143 | 53.3878 |
| Std. Deviation | 6.21936 | 6.49128 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .106 | .099 |
| Positive | .081 | .068 |
| Negative | -.106 | -.099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.046 | .976 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .224 | .296 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian Normalitas yang ditunjukan pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Asymp. Sig untuk variabel budaya kerja (X) atau 0,224 > 0,05 (nilai signifikan 0.224 lebih besar dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima sehingga populasi tersebut berdistribusi normal. Variabel kinerja pegawai (Y) menunjukan nilai Asymp. Sig atau 0,296> 0,05 (nilai signifikan 0,296 lebih besar dari 0.05) maka Ha diterima sehingga populasi tersebut berdistribusi normal.

1. ***Uji Linearitas***

Pengujian linearitas merupakan uji untuk melihat apakah terdapat hubungan linier yang signifikan dari variabel yang sedang diteliti. Kaidahyang digunakan jika nilai signifikan pada linearity >0,05 sehingga data tersebut berpola linier, jika sebaliknya maka data tidak berpola linier. Hasil uji linearitas ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Liniearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Taraf Sig | Sig | Kesimpulan |
| Bebas | Terikat |
| X | Y | 0,05 | 0,333 | Linier |

Dari output pada tabel dapat dilihat bahwa nilai sig 0,333 > 0,05 maka didapat bahwa variabel bebas dengan terikat mempunyai hubungan linier.

## ***Pengujian Hipotesis Penelitian***

## **Analisis Regresi Linier Sederhana**

## Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Dari Persamaan Regresi diperoleh nilai a sebesar 1,813 dan b sebesar 0,997. Berdasarkan persamaan model regresi tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa Budaya Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresinya sebesar 0,997.

1. **Uji Korelasi**

Dari perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai r = 0,956 menunjukkan bahwa kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan dan tidak dapat diabaikan. Dari penelitian analisis data yang diperoleh sedangkan dari daftar distibusi t, dengan dk 98-2 = 96 pada taraf kepercayaan 95% (taraf nyata 0,05) di peroleh ternyata ini berarti Budaya Kerja tidak dapat diabaikan.

66

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan tidak dapat diabaikan.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan” maka dengan ini peneliti memberi kesimpulan sebagai berikut : Berlandaskan hasil pada variabel budaya kerja (X) membuktikan bahwa indikator inisiatif individual,indikator toleransi terhadap resiko, indikator pengawasan, indikator pola komunikasi, dan indikator kerjasama masing-masing diperoleh dengan skor rata-rata yang masuk dalam kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dapat dikatakan baik. Berlandaskan hasil pada variabel kinerja pegawai (Y) membuktikan bahwa indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, indikator inisiatif, indikator tanggung jawab, dan indikator kerjasama masing-masing diperoleh dengan skor rata-rata yang masuk dalam kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dapat dikatakan baik. Berlandaskan hasil pada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, diamana yang artinya nilai-nilai dari budaya organisasi yang meliputi indikator inisiatif individual, indikator toleransi terhadap resiko, indikator pengawasan, indikator pola komunikasi, dan indikator kerjasama memberikan partisipasi kepada kinerja di dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

# DAFTAR PUSTAKA

[1] R. Wenas, J. E. Langkai, and A. R. Dilapanga, “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon,” *J. Adm. (Jurnal Kaji. Kebijak. dan Ilmu Adm. Negara*, vol. 4, no. 1, pp. 19–28, 2022.

[2] N. P, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Kaji. Teor. Manaj. sdm*, no. 1, pp. 9–34, 2014.

[3] M. Akbar, I. Malik, and N. Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat,” *Society*, vol. 2, no. 3, pp. 952–965, 2021, [Online]. Available: https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

[4] N. Patriandi and H. Tirmiara, “Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tengah,” *Biram Samtani Sains*, vol. 7, no. 1, pp. 71–89, 2023.

[5] W. Sarumaha, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bangko Pusako Kabupaten Rorokan Hilir,” *J. Ilm. Mhs. Merdeka EMBA*, vol. 1, no. 1, pp. 28–36, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.10.

[6] M. Busro, “Teori-teori manajemen sumber daya manusia,” 2018.

[7] M. K. Romadhan, “Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pontianak Selatan,” *PublikA, J. Ilmu Adm. Negara*, 2014.

[8] J. Mantiri, “PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA,” *J. Civ. Educ. Media Kaji. Pancasila dan Kewarganegaraan*, vol. 3, no. 1, p. 20, 2019, doi: 10.36412/ce.v3i1.904.

[9] A. Faisal, E. Sjarief, and M. Panjaitan, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Pusat,” *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 12, pp. 1–14, 2023.

[10] K. Pegawai, D. Perhubungan, and F. Leuhery, “Jurnal SOSOQ Volume 5 Nomor 2, Jan 2018,” vol. 5, no. 1, 2018.

[11] M. R. Hoar, I. S. Kurniawan, and J. Herawati, “Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 6, no. 2, p. 475, 2021, doi: 10.33087/jmas.v6i2.260.

[12] I. Pangkey, “Penerapan Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Pegawai Pada FIS UNIMA di Era Pandemi Covid-19,” *J. Adm. J. Kaji. Kebijak. dan ilmu Adm. Negara*, vol. 3, no. 2, pp. 42–44, 2021, doi: 10.53682/administro.v3i2.2799.

[13] Subhan et al, “Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar,” *J. Ecosyst.*, vol. 19, no. 3, pp. 1242–1250, 2019.

67

[14] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.

[15] I. Ariani, H.M & Harum, “Kepemimpinan , Komitmen dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan Studi Kasus : PT.SUMRE1CON DI BALIKPAPAN,” *J. GeoEkonomi*, vol. 12, no. 2, pp. 32–44, 2021.

68