

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (DISNAKERTRANS) KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Abdul Muhid¹, ST. Rukaiyah², Nurmadhani Fitri Suyuthi³

Universitas Fajar¹²³

akmalsidoel@gmail.com, rukaiyah@unifa.ac.id, nurmadhanifitri29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menilai Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Disnakertrans Penajam Paser Utara. Data diperoleh dari 42 pegawai menggunakan kuesioner dan sumber data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistic, termasuk uji asumsi klasik dan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai dan budaya kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk Saran penelitian, sebagai strategi pemeliharaan budaya kerja dan disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara dapat Menciptakan dan menerapkan suatu sistem penghargaan atau insentif sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang secara konsisten menunjukkan komitmen tinggi terhadap budaya kerja dan disiplin kerja. Sistem penghargaan dapat mencakup pemberian bonus, pengakuan publik, atau kesempatan untuk pengembangan karir sebagai bentuk motivasi tambahan bagi pegawai yang berdedikasi.

Kata Kunci: budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work culture and work discipline on employee performance at the Department of Labor and Transmigration of North Penajam Paser. This study uses a quantitative method to assess the Influence of Work Culture and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Labor and Transmigration of North Penajam Paser. Data were obtained from 42 employees using questionnaires and primary and secondary data sources. Data analysis used IBM SPSS Statistics, including classical assumption tests and multiple linear regression to evaluate variable influences. The results show that work culture has a positive and significant influence on employee performance, work discipline has a positive and significant relationship with employee performance, and work culture and work discipline together have a significant influence on employee performance. For research suggestions, as a strategy to maintain work culture and work discipline at the Department of Labor and Transmigration of North Penajam Paser, creating and implementing a reward or incentive system as a form of appreciation for employees who consistently demonstrate high commitment to work culture and work discipline. The reward system may include bonuses, public recognition, or career development opportunities as additional motivation for dedicated employees.

Keywords: work culture, work discipline, and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan jugamengalami perkembangan yang sangat pesat, yang disertai dengan tuntutan industri terhadap skil sumber daya manusia

(Nasrika 2019). Untuk itu semua aspek termasuk manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu institusi. Sumber daya manusia (SDM) menunjang segala kegiatan yang terjadi dalam sebuah institusi sehingga segala aktifitas yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik (Tiara, Supriyadi, and Martini 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan organisasi. Pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang utama. Sumber daya manusia diposisikan sebagai 'human capital' (Sihombing and Murwaningsari 2022). Yang memosisikan sebagai modal '*human investment*' yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi.

Pengelolaan Pegawai harus dimulai sejak perekrutan Pegawai agar bisa menghasilkan Pegawai yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai (Nuryanta 2008). Meningkatkan kinerja Pegawai yang menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Husaini, Abdullah 2017).

Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi membawa dampak pada masyarakat secara umum, termasuk pada pegawai yang terlibat dalam organisasi. Akibatnya, pegawai memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pimpinan dalam suatu organisasi sangat perlu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, baik yang formal maupun nonformal agar individu-individu dalam organisasi mau memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem budaya organisasi. Pimpinan mengharuskan setiap pegawai berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi (Indrayani 2017).

Mencapai tujuan umumnya, suatu organisasi beroperasi sebagai sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama, oleh karenanya dapat dikatakan organisasi merupakan sarana suatu kegiatan sejumlah orang untuk tertentu melalui pembagian pekerjaan, tanggung jawab dan fungsi melalui hirarki otoritas. Tujuan organisasi bersifat terstruktur dan saling berhubungan serta tergantung pada bagaimana peran unsur manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan yaitu keberlangsungan hidupnya. Organisasi membutuhkan para pegawai yang berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sebagai perwujudan tingkat kinerjanya. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Parida and Bambang 2022).

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah kinerja, kinerja menjadi permasalahan penting karena merupakan penggerak suatu institusi, penilaian sumber daya manusia dilihat dari 2 kinerjanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020:87).

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja sebab dengan adanya disiplin kerja Pegawai akan selalu mengedepankan sikap kesediaan dan kerelaannya untuk memenuhi dan menaati norma-

norma peraturan yang berlaku ditempat kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:21). Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019:86). Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja Pegawai.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193). Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang dibuat organisasi atau perusahaan yang harus diterapkan atau dilaksanakan oleh Pegawai karena akan berdampak terhadap kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

Beberapa perbandingan dalam pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai antara lain pada hasil penelitian terkait budaya kerja terhadap pegawai bahwa Penelitian Moron, Herdi, & Rangga(2023) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Berbeda dengan hasil penelitian Hafulyon et al. (2021) pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah

Datar tidak menemukan pengaruh signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai secara parsial.

Sama halnya dengan pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan bahwa Penelitian Yanthi et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XL Axiata Cabang Singaraja dan berbeda dengan hasil penelitian Satedjo & Kempa (2017) di PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari fenomena maupun penelitian terdahulu, sehingga peneliti tertarik meneliti tentang Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Penajam Paser Utara.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan(2017) adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku Pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan Pegawai ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para Pegawai selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan Pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan Pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang

ditentukan (Widayaningtyas & Darmawati, 2016). Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapatdicapai. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mencapai hasilyang optimal. (Siregar dan Irwani, 2017) menjelaskan disiplin kerjaadalah suatu sikap, tingkat laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga sebagai sarana untuk memepertahankan eksistensi perusahaan.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulangoleh pegawai dalam suatu organisasi (Moron, Herdi, and Darius 2023). Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebut perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Apabila budaya kerja tersebutberjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawanyang baik pula.

Budaya kerja diturunkan oleh budaya organisasi. Triguno (2004:1)berpendapat bahwa “Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.Sedangkan Sugiarto (2007:3) berpendapat bahwa ”Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi.” Selanjutnya Herliany (2008:5) mengemukakan bahwa “Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.”

Kinerja Pegawai

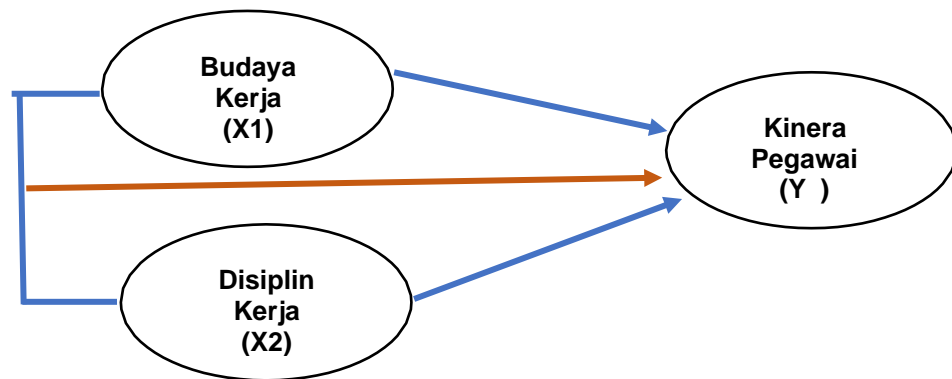
Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi perusahaan dan sisi pegawai. Jika dilihat dari sisi pegawai maka kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja yang dapatdicermati dari output yang didapatkan oleh setiap individu di perusahaan sebagai acuan keberhasilan perusahaan. Sedangkan dari sisi perusahaan yaitu kinerja pegawai tinggi dapat dihasilkan apabila dapat dikelola dengan baik. Maka kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai atau yang dilakukan pegawai pada saat menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Namun terdapat beberapa ahli yang menyatakan mengenai arti dari kinerja itu sendiri. Seperti, Herman Aguinis (2015) kinerja didefinisikan sebagai suatu hal tentang perilaku atau sikap yang telah dilakukan oleh Pegawai serta tidak hanya mengenai apa yang telah diberikan oleh Pegawai tersebut. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2019),kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai pada saat melaksanakan suatu keahlian atau skill tertentu. Sedangkan menurut John Shield (2007) kinerja merupakan fenomena sumber daya manusiyang dapat dikelola.

Secara garis besarnya kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya,

sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja. Darajat (2015:105) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Gambar Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistik.

Berikut adalah beberapa uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Instrumen Penelitian
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai adalah dengan Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang pengolahan data kuesionernya menggunakan angka-angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program *Software SPSS For windows*. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Disnakertrans Penajam Paser Utara. Persamaan untuk model Regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
A = Konstanta (intercept)
 $\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas
X1 = Budaya Kerja

X_2 = Disiplin Kerja
E = Standar Error (error term)

Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui besarnya pengaruh, yaitu digunakan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

PEMBAHASAN

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya suatu budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, mendorong kinerja tinggi karena pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dukungan terhadap kolaborasi dan kerja sama tim dalam budaya kerja dapat memperkuat kinerja kolektif pegawai, menghasilkan solusi yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional. Sejalan dengan hasil penelitian Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023), yang menunjukkan budaya kerja berada pada kategori baik di tinjau dari segi indikator yaitu : perilaku disiplin dalam bekerja; perilaku tegas dalam mengambil keputusan; dan memiliki rasa percaya diri dalam bekerja. Kinerja pegawai berada pada kategori baik ditinjau dari segi indikator kualitas dan kuantitas, tingkat kerja sama dalam bekerja, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. Dari hasil analisis korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada koperasi simpan pinjam ikamala. Namun berbeda dengan hasil penelitian Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, & Marda Elfisra. (2021), budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda pula dengan hasil penelitian Sirajuddin, & Arfah, (2020), variabel Budaya Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Budaya kerja menjadi fondasi bagi nilai-nilai dan etika kerja yang dijunjung tinggi, membentuk perilaku pegawai, dan memberikan panduan mengenai aspek-aspek yang dianggap penting dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu budaya kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, mendorong kinerja tinggi karena pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dukungan terhadap kolaborasi dan kerja sama tim dalam budaya kerja dapat memperkuat kinerja kolektif pegawai, menghasilkan solusi yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang positif melalui budaya kerja dapat meningkatkan kebahagiaan, kesejahteraan, dan semangat kerja, mendukung peningkatan kinerja. Budaya kerja yang mendorong inovasi dan fleksibilitas membuka ruang untuk ide-ide baru dan solusi kreatif, meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi. Keselarasan budaya kerja dengan tujuan organisasi memastikan bahwa upaya pegawai sejalan dengan visi dan misi, menciptakan arah

yang jelas dan terkoordinasi. Lebih lanjut, budaya kerja yang positif dan inklusif memberikan kontribusi signifikan pada retensi bakat, karena pegawai yang merasa terhubung dengan budaya organisasi cenderung tinggal lebih lama dan berkembang bersama organisasi.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, adanya kenaikan atau peningkatan tingkat disiplin kerja cenderung menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika pegawai menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, hasil atau produktivitas kerja mereka cenderung meningkat.

Disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan sejumlah manfaat yang secara signifikan memengaruhi efektivitas dan produktivitas organisasi. Terdapat beberapa alasan mengapa disiplin kerja sangat penting dalam konteks ini. Pertama, disiplin kerja menciptakan suasana ketertiban dan konsistensi di lingkungan kerja, memungkinkan pegawai dengan tingkat disiplin tinggi untuk menjalankan tugas-tugas dengan teratur dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Kedua, disiplin kerja berdampak pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu pegawai, yang menghasilkan peningkatan efisiensi dan kelancaran operasional organisasi. Selanjutnya, disiplin kerja mendorong peningkatan produktivitas karena pegawai yang disiplin cenderung fokus dan konsentrasi pada pekerjaan mereka, menjalankan tugas dengan efisien tanpa banyak gangguan.

Aspek lain dari manfaat disiplin kerja mencakup pemeliharaan standar kualitas kerja, peningkatan citra dan reputasi organisasi di mata publik dan mitra bisnis, pengurangan potensi konflik di tempat kerja, serta pengembangan profesionalisme pada tingkat individu dan organisasional. Dengan memahami dan mengimplementasikan disiplin kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Sejalan dengan hasil penelitian oleh Yanthi, Parma, & Heryanda (2019) pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja menunjukkan bahwa baik disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Satedjo & Kempa (2017) di PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini sejalan oleh Susanti & Aesah (2022) pada PT. Rakha Gustiawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan hasil penelitian Lusiana (2018) pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, Berbeda pula dengan hasil penelitian Muna & Isnowati menunjukkan hasil yang berbeda dengan hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk menjaga peningkatan kinerja pegawai, instansi perlu fokus pada pemeliharaan dan pengembangan budaya kerja yang positif. Ini melibatkan penegakan nilai-nilai organisasi, menyelaraskan aturan dan prosedur yang mendukung budaya kerja yang diinginkan, memberikan penghargaan kepada pegawai yang konsisten memelihara budaya kerja tersebut, dan memberikan umpan balik secara teratur. Program pelatihan dan pengembangan juga diperlukan untuk membentuk kesadaran dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Transparansi

dan komunikasi terbuka tentang nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kegiatan sosial bersama, juga diperlukan untuk memperkuat budaya kerja positif. Dengan mengadopsi langkah-langkah ini, instansi dapat mencapai dan mempertahankan peningkatan kinerja pegawai melalui pemeliharaan dan pengembangan kinerja pegawai yang mendukung.

Budaya Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil analisis statistik di atas, dapat disimpulkan bahwa uji F menunjukkan F hitung yang signifikan lebih besar daripada F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Untuk menilai sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama, dilakukan pengukuran dengan koefisien determinasi (r square) sebesar 56.3%, yang berarti bahwa 56.3% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan disiplin kerja secara independen. Sisa variabilitas sebesar 43.7% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 54.1% menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel independen dengan variabel terikat cukup kuat. Keseluruhan, temuan ini mendukung hipotesis bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi yang cukup tinggi.

Pentingnya budaya kerja dan disiplin kerja yang saling mendukung secara bersama-sama sangat krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Budaya kerja menciptakan landasan nilai, etika, dan norma-norma yang membimbing perilaku pegawai. Dalam konteks ini, budaya kerja yang positif dapat memberikan arah yang jelas dan memberdayakan pegawai untuk berkinerja optimal. Disiplin kerja, di sisi lain, memberikan struktur dan kontrol yang diperlukan untuk menjagatingkat konsistensi dan ketertiban dalam lingkungan kerja. Ketika budaya kerja yang positif diintegrasikan dengan disiplin kerja yang kuat, pegawai lebih cenderung mentransformasikan nilai-nilai tersebut menjadi aksi konkret dalam setiap tugas mereka. Disiplin kerja yang terjaga dengan baik membantu memastikan bahwa aturan dan prosedur dijalankan dengan konsisten, memberikan landasan yang kokoh bagi pelaksanaan nilai-nilai dalam budaya kerja. Dengan demikian, budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan kualitas kerja dapat menguatkan disiplin kerja, sedangkan disiplin kerja yang ketat akan membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang produktif. Keselarasan antarakeduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, dan secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, sinergi antara budaya kerja dan disiplin kerja menjadi kunci untuk mencapai pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya Suatu budaya

- kerja yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, mendorong kinerja tinggi karena pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dukungan terhadap kolaborasi dan kerja sama tim dalam budaya kerja dapat memperkuat kinerja kolektif pegawai, menghasilkan solusi yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional.
2. Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Artinya, adanya kenaikan atau peningkatan tingkat disiplin kerja cenderung menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika pegawai menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik, hasil atau produktivitas kerja mereka cenderung meningkat. Dengan memahami dan mengimplementasikan disiplin kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
 3. Budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Pentingnya budaya kerja dan disiplin kerja yang saling mendukung secara bersama-sama sangat krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Ketika budaya kerja yang positif diintegrasikan dengan disiplin kerja yang kuat, pegawai lebih cenderung mentransformasikan nilai-nilai tersebut menjadi aksi konkret dalam setiap tugas mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anggeline, Komang Dyah Novi, Made Ary Meitriana, and I Nyoman Sujana. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 9(2): 441–50.
- Arifin, M B, and M Pandowo. 2020. "Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(4): 31–40.
- Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Institusional Berdampak Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ikraith Ekonomika*. Vol 1 No. 2 .
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada media Grup.
- Djckfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis, Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta : Penebar Plus Imprint.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Pegawai Cerdas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 01. No. 02.

- Hafulyon, Muhammad Deni Putra, Khairulis Shobirin, & Marda Elfisra.(2021). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. IAINBATUSANGKAR, Vol 1(1).
- Hardiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. AE. Jurnal Al- Azhar IndonesiaSeri Humaniora. . Vol. 3. No. 2.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Husaini, Abdullah. 2017. “Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Institusi.” *Universitas Nusantara PGRI Kediri* 01: 1–7. <http://www.albayan.ae>.
- Indrayani, Henni. 2017. “Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi Dan Produktivitas Institusi.” *JurnalEl-Riyasah* 3(1): 48–56.
- Idris, Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismainar, Hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: Deepublish. Jajuli, Sulaeman. 2018. Ekonomi Dalam Al-Quran. Yogyakarta: Deepublish.Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Komunikasi, Disiplin, dan Komitmen. Malang: Sinar AkademikaMalang.
- Lusiana, H. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Al-Ulum: Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1), 112.ISSN: 2476-9576.
- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 10. No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manudia Institusi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (Year). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PTLKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), Page Range. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*,12(1), 01–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif>
- Masyuri, Machfudz. 2014. Metodologi Penelitian Ekonomi. Malang:Genius Media.
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius. 2023.“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Ikamala.” *Jurnal Kompetitif* 12(1): 1–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>.
- Nasrika. 2019. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi.” *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*: 149–57. <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376>.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. Budaya Institusi dalam Tantangan. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Institusi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja TerhadapKinerja Pegawai Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. Jurnal Manajerial Bisnis. Vol 1. No. 2.
- Nanang, Martono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: Rajawali Pers.

- Ndraha, Taliziduhu, 2003, Teori Budaya Institusi, Cetakan Kedua, Jakarta:PT. Rineka Cipta. Poerwanto,
- Parida, Muhni, and Bambang. 2022. "Pengaruh Budaya Institusi Dan Disiplin Kerja Kabupaten Lampung Tengah the Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance At the Inspektorat Kabupaten Lampung." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika Pascasarjana Saburai* 1(1): 113.
<https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1769/1266>.
- Purwanto, Djoko. 2010. Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rosalin, Elin. 2006. "Human Investment." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2(2): 8–20.
<https://media.neliti.com/media/publications/112382-ID-konsep-human-investment-dalam-bentuk-pe.pdf>.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. *AGORA*, 5(3).
- Sirajuddin, A. M., Mus, A. R., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ambassador Zulias Kabupaten Wajo. *Tata*, 7(2), [Nomor halaman 2020]. P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7962. Tersedia online:
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Peradaban*, 2(2). p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872.
- Sihombing, Patuan Belt Sazar, and Etty Murwaningsari. 2022. "Pengaruh Green Relational Capital, Green Structural Capital, And Green Human Capital Terhadap Kinerja Institusi." *Owner* 7(1): 280–92.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiarto. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Primatexco Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 1-16.
- Sutrisno, Edy (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tiara, Zenita Dwi, Didit Supriyadi, and Nelly Martini. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8(1): 450.
- Triguno. 2004. Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: PT. Golden Trayon Press
- Widayaningtyas Rika, Arum Darmawati. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XL Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 93. P- ISSN: 2476-8782.