

# HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA

Asyrori<sup>1</sup>

## **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.*

*Metode penelitian ini meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, alat pengukur data dan teknik analisis data. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu mencari hubungan diantara dua variabel. Menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 26 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala ordinal. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik nonparametrik, yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ).*

*Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. Dan termasuk ke dalam kategori hubungan sedang. Dimana dengan budaya kerja yang kurang baik, maka kinerja pegawai pun menjadi kurang maksimal. Jadi, Budaya kerja penting untuk diperhatikan agar tercipta hasil kerja yang baik dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.*

**Kata Kunci :** *Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda*

## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang**

Pegawai kecamatan yang berada di bawah pimpinan seorang camat merupakan ujung tombak bagi kesuksesan pembangunan di wilayah kecamatan. sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, dijelaskan mengenai tugas umum Camat dalam menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum,

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : asyrori23@yahoo.co.id

penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan, membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan dan melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya.

Untuk mencapai tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai memerlukan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan upaya Pemerintah Pusat yang mengeluarkan sejumlah kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya adalah mengenai pedoman pengembangan budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. Peraturan ini bertujuan agar terjadi peningkatan kinerja pegawai negeri.

Sehubungan dengan itu, Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda yang memiliki peran penting dalam pembangunan dan pelayanan di wilayah kecamatan. Para pegawai diharapkan memiliki kinerja yg baik. Namun, pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda masih terdapat beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya kinerja pegawai karena kurang maksimalnya penerapan budaya kerja, diantaranya yaitu, pegawai di kecamatan sambutan dalam menjalankan tugasnya masih terlihat sering menunda pekerjaan, saling melempar tanggungjawab dan masih memberikan pelayanan yang kurang memuaskan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya pengembangan budaya kerja. Untuk itu, pengembangan budaya kerja perlu menjadi perhatian yang khusus.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, maka penulis mengambil judul : “Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda”

### ***Perumusan Masalah***

Dilihat dari latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda?”

### ***Tujuan Penelitian***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Budya Kerja***

Guno (2006:13) menjelaskan budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok

masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi. 2003:65).

Ndraha (2005:80) juga menjelaskan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Dalam konteks pembangunan budaya kerja di instansi pemerintah dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*, budaya kerja dipahami sebagai *Culture set*. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses bekerja, dan hasil kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan, budaya kerja dapat disimpulkan sebagai 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 di instansi pemerintahan.

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut Sedarmayanti (2009:181) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan secara spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Selanjutnya menurut Mahsun (2006:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi.

Demikian juga menurut Prawirosentono (dalam Widodo, 2006:78) pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kemudian menurut Mankunegara (2009: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Ditambahkan oleh Rivai (2004:309) yang juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### ***Teori Penghubung***

Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku pekerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut menjadi budaya atau mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Selanjutnya Tika (2008 : 120) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### ***Hipotesis***

Menurut Sugiyono (2007:70) menyebutkan “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Budaya kerja tidak mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

H<sub>1</sub> : Budaya kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### ***Definisi Konseptional***

Definisi konseptional dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti. Definisi konseptional dari kedua variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu atau kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari di instansi pemerintahan. Dalam hal ini bentuk aktualisasi budaya kerja adalah tentang pemahaman terhadap makna bekerja, Sikap terhadap lingkungan kerja, Sikap terhadap alat untuk bekerja, etos kerja dan perilaku ketika bekerja.
- 2) Kinerja Pegawai adalah kemampuan seseorang dalam mencapai prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja yang dimaksud diukur dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan waktu kerja.

### ***Definisi Operasional***

Definisi operasional merumuskan secara tegas dari apa yang diuraikan dalam definisi konseptional dengan maksud agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara nyata, juga menjadi petunjuk bagi seorang peneliti mengenai bagaimana suatu indikator variabel dapat diukur atau diteliti. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Budaya kerja (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a. Pemahaman terhadap makna bekerja
  - b. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan
  - c. Sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja
  - d. Etos kerja
  - e. Perilaku ketika bekerja
- 2) Kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
  - a. Kuantitas kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Waktu kerja

### **Metode Penelitian**

#### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2006 : 11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel budaya kerja sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### ***Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sensus yaitu mengangkat seluruh populasi sebagai objek penelitian, yaitu berjumlah 26 orang, yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai honor yang bekerja pada kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda sebagai objek penelitian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- 1) Penelitian kepustakaan
- 2) Penelitian lapangan, dengan cara :
  - a. Observasi
  - b. Wawancara
  - c. Kuesioner

### ***Alat Pengukur Data***

Dimana dalam alat pengukur data ini penulis menggunakan pengukuran perskala yaitu skala ordinal, dimana indeks-indeks yang diberi skor. Sebagaimana yang dikatakan Hadi (2004 : 102) “Skala ordinal adalah angka yang menunjukkan posisi dalam suatu urutan-urutan, dalam suatu seri. Skala ordinal, yang juga disebut skala berjenjang, menggolong-golongkan subjek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dari yang lainnya”.

Selanjutnya tentang penggunaan jenjang, Singarimbun dan Effendi (2006 : 110-111) mengatakan bahwa biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5), dan jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 3 dengan skor sebagai berikut :

- 1) Bila responden menjawab yang paling tepat diberi nilai 5
- 2) Bila responden menjawab yang tepat diberi nilai 4
- 3) Bila responden menjawab yang kurang tepat diberi nilai 3
- 4) Bila responden menjawab yang tidak tepat diberi nilai 2
- 5) Bila responden menjawab yang paling tidak tepat diberi nilai 1

**Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan produktivitas kerja, dengan menggunakan ukuran korelasi statistik nonparametrik yaitu koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ), analisis statistik yang dikemukakan Spearman Brown dan dikutip Sidney Siegel (1992 : 253).

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003 : 214) sebagai berikut :

Tabel 3.1

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2003 : 214)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kecamatan Sambutan adalah salah satu kecamatan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan Sambutan merupakan hasil pemekaran dari kecamatan Samarinda Ilir pada akhir tahun 2010. Luas wilayah Kecamatan Sambutan adalah 100,95 Km<sup>2</sup>, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kec.Sei.Pinang & Kec. Samarinda Utara
- b. Sebelah Timur : Kec.Anggana - Kutai Kertanegara
- c. Sebelah Selatan : Sungai Mahakam
- d. Sebelah Barat : Kecamatan Samarinda Ilir

Kondisi geografis Kantor Kecamatan Sambutan memiliki topografi bergelombang dan suhu udara rata-rata adalah  $25^{\circ}\text{C} - 33^{\circ}\text{C}$ .

Pegawai pada Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda berjumlah 26 orang. Adapun bidang pekerjaan yang terdapat di Kantor Kecamatan Sambutan yang berada di bawah kedudukan Camat adalah sebanyak 9 bidang yaitu terdiri dari Sekretaris Camat 1 orang, Kasubbag Umum 1 orang, Kasubbag Keuangan 1 orang dan Kasubbag Perencanaan Program 1 orang. Kemudian Kasinya terdiri dari Kasi Pemerintahan 1 orang, Kasi Trantib 1 orang, Kasi Pemberdayaan Masyarakat 1 orang, Kasi Kesejahteraan Masyarakat 1 orang, Kasi Ekonomi dan Pembangunan 1 orang.

Adapun jumlah pegawai Kantor Kecamatan Sambutan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SLTA sebanyak 9 orang, Sarjana S1 sebanyak 15 orang, Sarjana S2 sebanyak 2 orang.

### ***Analisis Data***

Analisis data yang akan digunakan oleh penulis adalah Koefisien Korelasi Rank Sperman ( $r_s$ ). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data dan

pengujian hipotesis terhadap data yang telah disajikan adalah sebagai berikut :

1. Memberikan ranking nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 26.
2. Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan mengurangi ranking variabel X pada ranking variabel Y.
3. Masing-masing harga  $d_i$  dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai  $d_i^2$ , kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari Koefisien Korelasi Rank Sperman, menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 + \sum y^2}}$$

6. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_s$  empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan  $r_s$  tabel pada tingkat signifikan 0,05 pada lampiran tabel harga kritis Koefisien Korelasi Rank Sperman, apabila  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel dengan  $N = 26$ , maka terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan apabila  $r_s$  empiris lebih kecil dari  $r_s$  tabel dengan



N = 26, berarti tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui  $\sum d_i^2 = 1.207,5$ . Untuk menghitung  $r_s$  maka sebelumnya harus diketahui nilai  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  dimana sebelumnya harus diketahui nilai berangka sama (T) dari setiap variabel.

Berikut ini penulis menyajikan data mengenai nilai yang berangka sama pada masing-masing variabel.

Tabel 4.27  
 Nilai Dari Variabel X Yang Berangka Sama

No	Angka Sama	Jawaban Angkasama	$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$
1	63	2	0,5
2	64	3	2
3	66	4	5
4	67	3	2
5	70	7	28
6	71	2	0,5
Jumlah			38

Sumber : Hasil perhitungan dengan rumus 2014

Berdasarkan tabel di atas, dari 26 responden nilai yang berangka sama sebanyak 6 himpunan dengan  $\sum T_x = 38$ .

Tabel 4.28  
 Nilai Dari Variabel Y Yang Berangka Sama

No	Angka Sama	Jawaban Angkasama	$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$
1	20	3	2
2	21	5	10
3	22	4	5
4	23	4	5
5	24	2	0,5
6	25	2	0,5
7	26	3	2
Jumlah			25

Sumber : Hasil perhitungan dengan rumus 2014

Berdasarkan tabel di atas, dari 26 responden nilai yang berangka sama sebanyak 7 himpunan dengan  $\sum T_y = 25$ .

Setelah diketahui harga  $\sum T_x$  dan  $\sum T_y$ , maka  $\sum x^2$  dapat diketahui melalui perhitungan di bawah ini :

$$\begin{aligned}\sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{26^3 - 26}{12} - 38 \\ &= \frac{17.550}{12} - 38 \\ &= 1.462,5 - 38 \\ &= 1.424,5\end{aligned}$$

Kemudian :

$$\begin{aligned}\sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{26^3 - 26}{12} - 25 \\ &= \frac{17.550}{12} - 25 \\ &= 1.462,5 - 25 \\ &= 1.437,5\end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa untuk  $\sum x^2 = 1.424,5$ ,  $\sum y^2 = 1.437,5$  dan  $\sum d_i^2 = 1.207,5$ , dengan demikian perhitungan Rank Spearman ( $r_s$ ) nya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\ &= \frac{1.424,5 + 1.437,5 - 1.207,5}{2\sqrt{1.424,5 \times 1.437,5}} \\ &= \frac{2.862 - 1.207,5}{2\sqrt{2.047.719}} \\ &= \frac{1.654,5}{2(1.430,98)} \\ &= \frac{1.654,5}{2.861,97} \\ &= 0,578\end{aligned}$$

### ***Pengujian Hipotesis***

Dari hasil analisis kedua variabel maka diketahui nilai  $r_s$  empiris = 0,578 dan  $r_s$  tabel = 0,390 pada tingkat signifikan 0,01 (tes dua sisi). Dapat dilihat bahwa  $r_s$  empiris >  $r_s$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### **Pembahasan**

Budaya kerja sangat penting untuk dikembangkan, karena budaya kerja setiap pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja harus terus

diaktualisasikan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya karena melalui aktualisasi budaya kerja yang baik kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Berikut ini penulis akan membahas dari hasil dari penelitian antara budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

Dalam penelitian ini variabel budaya kerja terdiri dari 5 indikator yaitu, pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap lingkungan pekerjaan, sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja, etos kerja dan perilaku ketika bekerja.

Adapun berdasarkan hasil penyajian data dapat dilihat bahwa pemahaman terhadap makna bekerja, terdapat 80,76% pegawai sangat setuju pekerjaan harus disyukuri, 57,69% pegawai setuju bekerja dengan benar, tekun dan penuh tanggung jawab dan 65,38% pegawai sangat setuju bekerja dengan kerendahan hati. Seharusnya seluruh pegawai bisa sangat setuju untuk mesnyukuri pekerjaan agar pemahaman terhadap makna bekerja sebagai Rahmat menjadi sempurna.

Untuk hasil indikator sikap terhadap lingkungan pekerjaan dilihat 76,92% pegawai setuju menyenangi perintah atasan, 50% sangat setuju menyenangi tugas yang merupakan kewajiban dan 57,69% pegawai setuju bisa bekerja sama dengan sesama pegawai. Pegawai yang hanya menjawab setuju dapat menandakan bahwa lingkungan pekerjaan kurang teratur.

Selanjutnya hasil indikator sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja dilihat 73,07% pegawai sangat tidak setuju untuk mematikan peralatan listrik, 50% pegawai sangat setuju menjaga fasilitas kerja dan 80,76% pegawai setuju membersihkan meja kerja. Dalam hal ini pegawai masih melakukan pemborosan dalam menggunakan peralatan listrik.

Pada hasil indikator etos kerja dilihat 50% pegawai sangat menyetujui setiap hari mutu kerja harus lebih baik dan 34,61% pegawai sangat setuju perlunya keandalan melaksanakan tugas agar pekerjaan bermutu tinggi.

Kemudian hasil indikator perilaku ketika bekerja dilihat 80,76% bekerja dengan jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, 73,07% keberanian dan ketegasan diperlukan dalam mengambil keputusan dan 57,69% setuju harus menolak kondisi yang bertentangan dengan aturan.

Adapun variabel kinerja pegawai terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu bekerja.

Kuantitas kerja pegawai ditunjukkan dengan 73,07% pegawai setuju ada pekerjaan yang diselesaikan dengan cepat dan 73,07% setuju menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Untuk kualitas kerja pegawai 38,46% pegawai kurang setuju mengerjakan tugas tidak boleh salah satupun dan 46,15% kurang setuju hasil kerja yang akurat dan tidak pernah salah. Ini menandakan bahwa pegawai masih mengerjakan tugasnya dengan kesalahan dan kurang teliti.

Kemudian waktu kerja dilihat 38,46% pegawai kurang setuju membawa pekerjaan yang belum selesai untuk dibawa pulang dan 76,92% setuju pekerjaan diselesaikan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.

Dari hasil analisis data menggunakan perhitungan Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) untuk kedua variabel diperoleh hasil nilai  $r_s$  empiris = 0,578. Dan diperoleh  $r_s$  tabel untuk jumlah responden 26 adalah sebesar 0,390 dengan tingkat signifikan 0,01 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat nilai  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yakni  $0,578 > 0,390$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Budaya kerja dan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda, dengan nilai  $r_s$  empiris = 0,578 termasuk dalam tingkat hubungan sedang.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat, maka terdapat hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat pula dengan teori yang menyatakan bahwa budaya kerja berhubungan dengan kinerja pegawai yang dinyatakan oleh Tika (2008:120) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu perusahaan adalah budaya kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik akan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda mengenai budaya kerja yang diukur dari indikator pemahaman terhadap makna bekerja, sikap terhadap lingkungan pekerjaan, sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja, etos kerja dan perilaku ketika bekerja, sudah tergolong cukup baik namun belum menunjukkan hasil yang maksimal. Dilihat dari hasil jawaban responden yang masih belum bisa melakukan penghematan listrik.

Berdasarkan hasil penelitian dikantor kecamatan sambutan yang diukur dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu bekerja, sudah tergolong cukup baik namun belum menunjukkan hasil yang maksimal. Dilihat dari jawaban responden yang masih belum bias menyelesaikan tugas dikantor dengan tepat waktu.

Budaya kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda memiliki hubungan yang sedang, hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis data yang menunjukkan nilai  $r_s$  empiris = 0,578 yang mana interpretasi koefisien korelasinya berada pada interval 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Dan dari hasil uji statistik koefisien korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) menunjukkan  $r_s$  empiris = 0,578 dan  $r_s$  tabel = 0,390 pada tingkat signifikan 0,01 untuk tes dua sisi dengan  $N = 26$ . Terlihat bahwa  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu  $0,578 > 0,390$ . Dengan demikian

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini berarti terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

Budaya kerja di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda tentunya harus terus dikembangkan, terutama menyangkut sikap terhadap alat yang digunakan untuk bekerja. Sebaiknya para pegawai sebelum pulang kerja memastikan kembali peralatan listrik dalam kondisi off.

Agar pegawai perlu meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya mengerjakan tugas dengan lebih teliti, sehingga tugas dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

### **Daftar Pustaka**

- Guno, Tri dan Gering Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Modul MAteri Diklat Prajabatan Golongan I dan II*. Jakarta : Lemaga Administrasi Negara.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : edisi pertama, cetakan pertama, ANDI.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Productivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Seigel, Siedney. 1992. *Statistik Nonparametik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta :LP3ES
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : cetakan kedua, Bumi Aksara.
- Triguno. 2004. *Budaya Organisasi : Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : edisi keenam, PT. Golden Terayon Press.

Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Bayumedia Publishing.

**Dokumen**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 *Tentang Kecamatan*

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 *Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 *Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*