

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat

Hasriani¹, Abd. Azis Muthalib², Muh. Nur^{3*}

^{1,3}Program Studi Magister Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Kendari.

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo

Email: fathanizham20@gmail.com, abdazismuthalib@gmail.com,
muh.nur363@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara spesifik bagaimana masing-masing faktor—budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat explanatory umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Peningkatan dalam budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja masing-masing secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan dalam ketiga faktor ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Kata Kunci: Kantor, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze specifically how each factor—work culture, work discipline, and work experience—impacts employee performance. This research is explanatory. An explanatory study generally aims to explain the position of the variables studied and the relationship and influence between one variable and another. Based on the research findings, it can be concluded that work culture, work discipline, and work experience have a positive and significant influence on employee performance at the West Kendari District Office. Improvements in work culture, work discipline, and work experience each significantly improve employee performance. That is, any improvement in these three factors will contribute to the improvement of employee performance at the West Kendari District Office.

Keywords: Office, Work Culture, Work Discipline, Work Experience on Employee Performance

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi (Simanjuntak et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi

How to cite:	Hasriani, Abd. Azis Muthalib, Muh. Nur (2024) Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat, (5) 5
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

tinggi karena keahlian atau kompetensi akan mendukung peningkatan kinerja pegawai (Kanak-kanak, Muhammadiyah, & Hamka, 2022). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Gaho, 2023).

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Fitriliana, Mauliza, Hanum, & Juwita, 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki seorang pegawai sehingga pegawai merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi organisasi yang kondusif (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020). Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh pegawai, yang terbentuk menjadi pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Jufrizen & Intan, 2021). Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi (Nasir, 2020).

Menurut Aisyah (2021) budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya kerja memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja

pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya kerja yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil (Danasasmita, 2018). Oleh karena itu budaya kerja yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Penerapan disiplin bagi pegawai bertujuan agar pegawai mengikuti segala peraturan yang berlaku, pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan maksimum, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana kerja, mampu berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas/kinerja yang tinggi sesuai harapan organisasi (Febriani, Hidayat, & Saepudin, 2021).

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Ranupandojo (2019), pengalaman kerja adalah: “Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. Menurut Hasibuan (2018), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Johnson (2017) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Kendari Barat diketahui bahwa kinerja pegawai cukup optimal. Hal ini dikarenakan pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat menunjukkan akurasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sedikit kesalahan dan kesalahan margin yang kecil, yang menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu juga, pegawai menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap jadwal kerja. Pegawai hadir dengan tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja mereka, yang berkontribusi positif pada produktivitas dan efektivitas organisasi. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kinerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai tidak menghasilkan jumlah produksi atau hasil kerja yang diharapkan. Pegawai mengalami masalah dalam mencapai target produktivitas. Selain itu juga, minimnya inovasi dan inisiatif pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu juga, budaya kerja pada Kantor Kecamatan Kendari Barat cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya peningkatan efisiensi dan kenyamanan kerja pegawai dikarenakan kebutuhan akan alat kerja dan prasarana kerja selalu terpenuhi. Selain itu juga, adanya peningkatan kolaborasi, rasa hormat, dan keterlibatan tim dalam bekerja. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar budaya kerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa tingginya tingkat absensi dan juga kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan ketika sikap terhadap pekerjaan buruk. Selain itu juga, terjadinya konflik antarpegawai, kurangnya kerjasama, atau kurangnya disiplin dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu juga, pengalaman kerja pada Kantor Kecamatan Kendari Barat cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya peningkatan kestabilan kerja, peningkatan pengetahuan tentang organisasi, dan peningkatan keterampilan sesuai dengan waktu yang telah dihabiskan dalam pekerjaan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar pengalaman kerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa masih adanya pegawai yang merasakan ketidakpuasan pekerjaan dikarenakan rutinitas pekerjaan dianggap terlalu monoton, kurangnya inovasi, atau kurangnya tantangan. Selain itu juga, masih adanya pegawai yang memiliki ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, kurangnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan, atau kecenderungan untuk menjadi statis dalam pengembangan profesional (Gebretsadik, 2022).

Penelitian terdahulu oleh Sudarso, (2023). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penerimaan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh penerimaan teknologi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti; budaya kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda.

Penelitian terdahulu oleh Buulolo (2023). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dan budaya kerja menunjukkan hasil positif serta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian, disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Terakhir, temuan lain mengenai hubungan antara disiplin kerja, motivasi, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap

keterlibatan mereka dalam kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti; budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda.

Penelitian terdahulu oleh Sadiqin (2023). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, budaya kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di institusi keuangan Islam di Kota Semarang.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti; budaya kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara spesifik bagaimana masing-masing faktor budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berdampak pada kinerja pegawai. Manfaat penelitian ini adalah memberikan panduan bagi pimpinan Kantor Kecamatan Kendari Barat dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai, menjadi referensi bagi peneliti lain yang mempelajari hubungan serupa, serta menambah wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat explanatory umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun tipologi penelitian yang bersifat explanatory yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat yang memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Total pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat sebanyak 32 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam penentuan jumlah sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 32 orang pegawai

pada Kantor Kecamatan Kendari Barat tidak termasuk pimpinan Kantor Kecamatan Kendari Barat. Semua populasi dijadikan responden karena jumlah populasi kecil.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah : Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai, pencapaian hasil kerja dalam 1 tahun dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian. Data kuantitatif yaitu data yang terukur dalam bentuk angka seperti skor atau interval. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap variabel budaya kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai. "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen".

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Angket, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat atau mengcopy berbagai dokumen yang relevan dengan penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10446.280	3	3482.093	429.093	.000 ^b
Residual	227.220	28	8.115		
Total	10673.500	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 1. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.620	2.388		.679	.503
	X1	.807	.310	.364	2.602	.015
	X2	.954	.255	.474	3.745	.001
	X3	.601	.164	.185	3.661	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 2. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 1,620 + 0,807 X_1 + 0,954 X_2 + 0,601 X_3$$

Dimana :	Y	= Kinerja Pegawai	α	= 1,620
	X ₁	= Budaya Kerja	β_1	= 0,807
	X ₂	= Disiplin Kerja	β_2	= 0,954
	X ₃	= Pengalaman Kerja	β_3	= 0,601

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut: 1) Kinerja pegawai sebesar 1,620 sebelum dipengaruhi oleh budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. 2) Koefisien regresi untuk variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,807, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dengan asumsi faktor lain (disiplin kerja dan pengalaman kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*). 3) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,954, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dengan asumsi faktor lain (budaya kerja dan pengalaman kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*). 4) Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 0,601, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat dengan asumsi faktor lain (budaya kerja dan disiplin kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.979	.976	2.84869

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 3. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai R² (R-Square) sebesar 0,979 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat adalah 97,9% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 2,1%. 2) Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,989 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat adalah sebesar 0,989.

Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara keseluruhan atau secara bersama-sama variabel budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Uji t

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah: budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis ketiga yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah: pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi secara parsial dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Atas dasar ini, maka hipotesis keempat yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat merasa budaya kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2019) budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya kerja memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya kerja yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya kerja yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa penerapan disiplin bagi pegawai bertujuan agar pegawai mengikuti segala peraturan yang berlaku, pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan maksimum, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana kerja, mampu berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas/kinerja yang tinggi sesuai harapan organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Johnson (2017) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh

akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (2020) budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya kerja memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya kerja yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya kerja yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa budaya kerja (corporate culture) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki seorang pegawai sehingga pegawai merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi organisasi yang kondusif. Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh pegawai, yang terbentuk menjadi pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarso (2023) dan Buulolo (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadiqin (2023) dan Lathiifa dan Chaerudin (2022) yang menemukan budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa penerapan disiplin bagi pegawai bertujuan agar pegawai mengikuti segala peraturan yang berlaku, pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan maksimum, mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana kerja, mampu berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas/kinerja yang tinggi sesuai harapan organisasi. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas/kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas/kinerja organisasi itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja pegawai atau bisa juga memicu motivasi pegawai karena beberapa pegawai cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulaida dan Parwoto (2023) dan Fahrurrozi, et., al (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buulolo, et., al (2023), Nandariani (2023) dan Suhartono (2023) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ranupandojo (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah: “Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. Menurut Hasibuan (2018), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Johnson (2017:34) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman

manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani dan Suyarti (2023) dan Usman dan Nisa (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartanti dan Kustini (2023) dan Ratnawati et., al (2020) yang menemukan pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Peningkatan dalam budaya kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja masing-masing secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan dalam ketiga faktor ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat.

BIBLIOGRAFI

- Aisyah, Nur. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Buulolo, Martinus, & Kusumayanti, Kevi. (2023). The Influence of Work Discipline, Motivation, Organizational Culture, and Leadership Style on Employee Performance Galang District, Batam City. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13(1), 21–29.
- Danasasmita, Windi Matsuko. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 12(1).
- Febriani, Mita Melisa, Hidayat, Syamsul, & Saepudin, Saepudin. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 38–54.
- Fitriliana, Fitriliana, Mauliza, Putri, Hanum, Filia, & Juwita, Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 477–483.
- Gaho, Yasozanolo. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23–29.
- Gebretsadik, Daniel Mamo. (2022). Impact of organizational culture on the effectiveness of public higher educational institutions in Ethiopia. *International Journal of Leadership in Education*, 25(5), 823–842. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1722248>
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, & Husnan, Suad. (2019). Manajemen Personalialia, edisi keempat. *Yogyakarta: BPFE UGM*.

- Hidayat, Taufik, Tanjung, Hasrudy, & Juliandi, Azuar. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Johnson, Elaine B. (2017). *Contextual teaching and learning: What it is and why it's here to stay*. Corwin Press.
- Jufrizen, Jufrizen, & Intan, Nur. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Kanak-kanak, D. I. Taman, Muhammadiyah, Universitas, & Hamka, Prof. (2022). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. 1(04), 207–222.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nasir, Munawir. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1–11.
- Sadiqin, Amin. (2023). The Influence of Leadership Style, Compensation, and Organizational Culture on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Empirical in Semarang Islamic Financial Institutions). *SINOMICS Journal*, 2(1), 73–86.
- Simanjuntak, Mariana, Triharjono, Bonaventura Agus, Banjarnahor, Astri Rumondang, Sari, Ovi Hamidah, Purba, Sukarman, Hasibuan, Abdurrozzaq, Harizahayu, Harizahayu, Purba, Bonaraja, Handiman, Unang Toto, & Ismail, Marthinus. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudarso, Alek, Rony, Zahara Tussoleha, & Syarief, Faroman. (2023). The Influence of Leadership, Work Culture, Motivation and Technology Acceptance on Employee Performance Moderated by the Work Environment at the Secretariat General of the Ministry of Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(4), 666–681.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wulandari, Fitri. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.

Copyright holder:

Hasriani, Abd. Azis Muthalib, Muh. Nur (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

