

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAERAH KOTA MAKASSAR**

**MUHAMMAD FADIL**

**E011191064**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**ABSTRAK**

**Muhammad Fadil (E011191064). Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar 78 Halaman + 25 Tabel + 3 Gambar + 28 Pustaka + Lampiran + Dibimbing oleh Drs. Nelman Edy, M.Si Adnan Nasution, S.Sos, M.Si**

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya kerja organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Populasi adalah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar dengan jumlah sampel 87 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan angket/kuesioner kepada responden terpilih. Beberapa uji statistik dilakukan pada penelitian ini untuk menganalisis data diantaranya ialah Uji Analisis Regresi Linear Sederhana. Selain itu, untuk menguji adanya hubungan antara kedua variabel maka dilakukan Uji t, Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BKPSDMD Kota Makassar sebesar 66%. Dari seluruh instrument yang diujikan semua berada pada kategori tinggi maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Budaya Kerja Organisasi, Kinerja Pegawai**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**ABSTRACT**

**Muhammad Fadil (E011191064). The Influence of Organizational Work Culture on Employee Performance at the Office of the Makassar City Regional Human Resources Staffing and Development Agency 78 Page + 25 Tables + 3 Pictures + 28 Literature + Appendices + Supervised by Drs. Nelman Edy, M.Si Adnan Nasution, S.Sos, M.Si**

In general, this study aims to analyze the extent to which organizational work culture affects employee performance at the Makassar City Regional Civil Service and Human Resources Development Agency Office.

The approach used is a quantitative approach. The population is BKPSDMD Employees of Makassar City with a sample size of 87 people. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to selected respondents. Several statistical tests were carried out in this study to analyze the data including the Simple Linear Regression Analysis. In addition, to test the relationship between the two variables, the t test, correlation coefficient Test and coefficient of determination test.

The results showed that organizational work culture influenced the performance of employees of the Makassar City BKPSDMD office by 66%. Of all the instruments tested, all are in the high category, therefore, it can be concluded that there is a significant influence between work culture and employee performance.

*Keywords: Organizational Work Culture, Employee Performance*



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Muhammad Fadil  
NIM : E011191064  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan sesuai  
dengan saran Tim Penguji Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, September 2023

**Menyetujui:**

Pembimbing I,

Drs. Nelman Edy, M.Si  
NIP 19610717 198702 1 001

Pembimbing II,

Adnan Nasution, S.Sos., M.Si  
NIP 197407 200501 001

**Mengetahui:**

Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi

Dr. Muh. Tang Abdullah, M.A.P  
NIP 197205072 00212 1 001



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Fadil

NIM : E011191064

Program Studi : Administrasi Publik

Departemen : Ilmu Administrasi

Jenjang : Strata 1 (S1)

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar" benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah dinyatakan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 23 November 2023

Yang menyatakan,



**MUHAMMAD FADIL**

**E011191064**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh...*

*Alhamdulillah Rabbil'alamin....*

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah-nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar" sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Tak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang seperti saat ini.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat rahmat dari Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua **Baharuddin dan Hasni**, serta kedua saudara penulis **Munawarah dan Muawinah** terima kasih atas doa yang tiada hentinya, kasih sayang, pengorbanan, perjuangan dan dukungan yang terus diberikan kepada penulis sampai saat ini. Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Dr. Phill. Sukri, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Alwi, M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos, MAP** selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku Pembimbing I dan **Adnan Nasution, S.Sos., M.Si** selaku Pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya memberi masukan, saran dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. **Prof. Dr. Moh. Tahir Haning, M.Si Dan Dr. Syahribulan, M.Si** selaku Dewan Penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima Kasih atas kritik, saran dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
7. **Seluruh Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga ilmu yang diberikan dapat dimanfaatkan penulis sebaik mungkin.
8. **Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi** (Ibu Rosmina, Pak Lili, Ibu Cia, Pak Andi Revi), dan staf di lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
9. Terimakasih kepada **Seluruh Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar** yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Terima kasih kepada **MIRACLE 2019** atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai dan sukses selalu.
11. Terima Kasih kepada keluarga **besar IPPM PANGKEP UNHAS**, yang telah memberikan wadah bagi penulis dalam berorganisasi.
12. Terimakasih kepada teman-teman **KKNT UNHAS 108 PS BONE 7** atas segala kebersamaannya yang telah memberi warna dalam dunia kampus, bersama kalian penulis merasakan keluarga baru dengan segudang cerita yang penuh suka maupun duka.
13. Terimakasih kepada saudara penulis yang tak sedarah **Surgaki dan Purnama Esport** atas segala ketulusan, keikhlasan, dan kebersamaannya yang telah menemani penulis sampai detik ini. Terimakasih karena telah menemani penulis di kala susah maupun senang.
14. Terima kasih kepada diri sendiri yang tetap kuat dan mampu melewati semua ujian yang ada.
15. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuannya.

Teruntuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, atas segala dukungan, doa dan bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan banyak terima kasih

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, September 2023

Muhammad Fadil

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>IV</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	5
I.3 Tujuan Penelitian.....	5
I.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
II.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
II.2 Budaya Kerja.....	8
II.2.1 Pengertian Budaya Kerja .....	8
II.2.2 Terbentuknya Budaya kerja .....	9
II.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	10
II.2.4 Indikator Budaya Kerja .....	11
II.3 Kinerja .....	19
II.3.1 Pengertian Kinerja.....	19
II.3.2 Indikator Kinerja.....	20
II.3.3 Dimensi Kinerja .....	21
II.3.4 Sistem Pengukuran Kinerja.....	22
II.3.5 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	23
II.4 Penelitian Terdahulu .....	23
II.5 Kerangka Konsep.....	30
II.6 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
III.1 Pendekatan Penelitian .....	32
III.2 Lokasi Penelitian .....	32
III.3 Populasi dan Sampel .....	32

III.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
III.5 Metode Pengumpulan Data .....	33
III.6 Metode Analisis Data .....	35
III.6.1 Analisis Regresi Sederhana.....	35
III.6.2 Uji Koefisien Korelasi (r).....	35
III.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36
III.6.4 Uji Hipotesis (persial (t)).....	36
III.7 Defenisi Oprasional Variabel .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
IV.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
IV.1.1 Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaDaerah Kota Makassar.....	40
IV.1.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber DayaManusia Daerah Kota Makassar .....	40
IV.1.3 Kedudukan dan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.....	41
IV.1.4 Tugas, Fungsi, dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.....	44
IV.1.5 Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar .....	62
IV.2 Hasil Dan Pembahasan.....	64
IV.2.1 Karakteristik Responden.....	64
IV.2.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	67
IV.3 Pembahasan.....	75
IV.3.1 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	75
IV.3.2 Uji Koefisien Korelasi .....	77
IV.3.3 Uji Koefisien Determinasi.....	78
IV.3.4 Uji Hipotesis (persial (t)) .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
V.1. Kesimpulan .....	81
V.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konsep .....	27
Gambar IV.1. Kantor Bkpsdmd Kota Makassa.....	37
Gambar IV.2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.....	40

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Indikator budaya kerja.....	13
Tabel II.2 Penelitian terdahulu.....	23
Tabel III.1 skala likert pada pertanyaan tertutup.....	31
Tabel III.2 oprasional variable.....	34
Tabel IV.1 Data Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Berdasarkan Golongan (PNS).....	60
Tabel IV.2 Data Jumlah Pegawai BKPSDMD Kota Makassar Berdasarkan Jabatan (PNS).....	61
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel IV.7 Nilai Persepsi, Interval Konvensi, Mutu, dan Kinerja.....	65
Tabel IV.8 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketelitian.....	65
Tabel IV.9 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Tanggung Jawab.....	66
Tabel IV.10 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Jujur.....	67
Tabel IV.11 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Efisien.....	68
Tabel IV.12 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kualitas.....	69
Tabel IV.13 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kuantitas.....	70
Tabel IV.14 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Ketepatan Waktu.....	71
Tabel IV.15 Deskriptif Item Pernyataan Indikator Kerja Sama.....	72
Tabel IV.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	73
Tabel IV.17 Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	73
Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	74
Tabel IV.19 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	75
Tabel IV.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel IV.21 Hasil Uji Hipotesis (t).....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja sebagai pencapaian atau hasil dari tindakan yang dilakukan melalui keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bertindak pada situasi tertentu. Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah organisasi atau lembaga, karena erat kaitannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. (prima utama, 2018) mengatakan Semakin baik kinerja pegawai disebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar. Tidak lain halnya bahwa kinerja adalah suatu hal yang memiliki posisi penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Adanya kinerja

yang baik, sebuah organisasi atau lembaga sudah dapat dikatakan memiliki jembatan yang kokoh sehingga hal tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya.

Menurut Fahmi dalam (Darti, 2022) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Torang dalam (Randy Acariyanto, 2018) Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Pendapat lain juga mengemukakan budaya kerja sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. (Nawawi, 2018, p. 65)

Setiap organisasi termasuk instansi pemerintahan penting untuk menerapkan budaya kerja yang dimiliki agar pegawainya mempunyai nilai-nilai, norma, acuan, serta pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya kerja juga berperan sebagai pemersatu pegawai, motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan menjadi pereda konflik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam

berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. (Widyanarko, 2020). Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu diperhatikan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah budaya organisasi, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan perusahaan.

Dalam hal ini penerapan budaya kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar mungkin belum optimal, seperti halnya etos kerja yang masih rendah pada pegawai, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang bekerja dengan seadanya tanpa berinisiatif untuk meningkatkan serta mengembangkan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Pada akhirnya hal tersebut mengakibatkan pegawai cenderung monoton atau tidak mengalami perkembangan serta hal ini juga termasuk tindakan kurangnya penerapan budaya, selanjutnya nilai tanggung jawab yaitu pada hal sarana dan prasarana juga masih terbilang belum memenuhi kebutuhan pegawai, yang mana kompetensi serta keahlian pegawai seharusnya didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai agar pegawai dengan mudah meningkatkan serta mengembangkannya yang nanti akan berdampak pada kinerja pegawai.

Untuk itu kesadaran akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja pegawai yang baik pula.

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian

falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Dengan begitu, berdasarkan pentingnya peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan berhubung dengan permasalahan yang sudah dijabarkan diatas, penulis tertarik guna mengkaji lebih dalam perihal budaya kerja dengan mengemukakan judul yakni "**Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar**"

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: **Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar?**

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini, penulis berharap manfaat dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan tambahan pengetahuan teoritis khususnya bagi penulis pribadi dan untuk masyarakat umum. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

#### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

Harapan dari hasil penelitian ini adalah berkontribusi wawasan dan pengetahuan kepada akademik, lembaga serta masyarakat umum mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

#### **I.4.2 Manfaat Praktis**

Harapan dari hasil penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan serta memperluas wawasan berfikir, serta menambah referensi Pustaka terkait dengan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian mendatang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karna seberapa pentingnya dalam suatu organisasi yaitu untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan, individu, organisasi, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkannya maka pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting dan mengelola Sumber Daya melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli diantaranya.

Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

I Komang Ardana (2018:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

## II.2 Budaya Kerja

### II.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta buddhaya. Kata buddhaya merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture* berarti dari kata *colare* yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam”.

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai energi dalam menggerakkan anggota organisasi, budaya kerja dalam suatu jabatan juga dapat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi. Disamping itu seperti yang dikemukakan oleh Asep Ahmad Rifa'i (2020) mendefinisikan bahwa budaya kerja dalam organisasi adalah “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018:4) budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut. Dapat juga dikatakan budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia didalam organisasi, organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Menurut Wan Dedi Wahyudi (2019:34) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola

kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya budaya kerja adalah nilai-nilai yang dapat dihayati oleh pegawai terhadap suatu pekerjaan. Nilai ini yang menjadi dasar bagi individu dalam melakukan pekerjaan yang menjadi suatu kebiasaan. Dengan kata lain, budaya kerja adalah kesiapan individu dalam melakukan pekerjaan yang didasari oleh nilai yang dianutnya.

### **II.2.2 Terbentuknya Budaya kerja**

Untuk menciptakan budaya kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sangat diperlukan waktu yang cukup lama karena budaya kerja tidak terbentuk begitu saja di setiap organisasi. Sehingga diperlukan pembentukan manajemen yang ideal sesuai organisasi dan tidak bisa dipisahkan dari dukungan budaya kerja.

Sesuai pernyataan Makmur dalam (Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husad, 2019) bahwa dengan adanya budaya kerja pada organisasi maka:

1. Orang menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru dalam usaha untuk mencari kebenaran yang seobjektif mungkin.
2. Akan mudah memecahkan masalah secara mandiri dengan bantuan keahliannya, berdasarkan metode ilmu pengetahuan dengan pemikiran kritis, kreatif, dan tidak menghargai penyimpangan dan tantangan.
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dengan kebiasaan sosial.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu sendiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika

lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi. Singkatnya budaya kerja jika:

1. Adanya dukungan dari organisasi untuk mengkoordinasikan efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai keberlangsungan visi dan misi organisasi. Dengan demikian perlu perhatian ekstra, khususnya dari organisasi untuk mengembangkan budaya kerja selaras dan dapat dianut oleh semua pegawai dalam organisasi.
2. Keberlangsungan budaya kerja yang efektif juga tergantung pada hubungan yang terjadi pada organisasi. Jika hubungan terjalin dengan baik, maka dapat meningkatkan rasa percaya, saling menghormati dan keterbukaan antar pegawai serta dapat memotivasi kerjasama dan kinerja yang baik. Berkaitan dengan hal tersebut sangat diperlukan hubungan yang demokratis untuk mencapai fungsi dan tujuan organisasi.
3. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diharapkan pegawai bersedia untuk bertanggung jawab, komitmen dan berkompetensi karena keberlangsungan hidup organisasi terletak pada kesediaan pegawai untuk menyumbangkan tenaga pada sistem kerjasama yang baik. Kesediaan ini memerlukan kebebasan dan kepercayaan ataupun kebijakan organisasi.

### **II.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut Sirait dalam (Werni Sarumaha 2022), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan budaya kerja, yaitu:

#### **1) Pengenalan Awal**

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

## 2) Perubahan-perubahan Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja

Perubahan-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memikirkan latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan budaya kerja untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

## 3) Meningkatkan Daya Saing Perusahaan dan Memperbaiki Produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

## 4) Menyesuaikan Dengan Peraturan-Peraturan Yang Ada.

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

### **II.2.4 Indikator Budaya Kerja**

Menurut Arwildayanto Dkk (2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang tinggi akan mampu membentuk nilai-nilai budaya kerja pegawai yang etis, bermoral, professional, disiplin, efisiensi, hidup sederhana, jujur, produktif, menghargai waktu, menjadi panutan dan perilaku kerja serta lingkungan budaya lokal yang ada di sekitar institusi tersebut.

Arwildayanto Dkk (2021) menyatakan dengan adanya budaya kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat, pergaulan tidak lagi bersifat sempit tetapi sudah berani memasuki ranah global, disiplin tertanam dalam diri, pengawasan

fungsional semakin tidak efektif, efisien kerja dapat didongkrak, prestasi kerja dihargai dan aktualisasi pribadi disalurkan pada perangkat yang benar.

Ndraha dalam (Pendelaki, 2018:36) menekankan bahwa budaya kerja sangat terkait dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan perilaku mereka pada waktu bekerja, budaya kerja penting diterapkan karena dapat membantu karyawan bekerja dengan sikap diri yang setia dan penuh perhatian terhadap kerja, sehingga rutinitas kerja tidak selalu menunggu perintah, tetapi dapat melakukan dengan inisiatif, bertanggung jawab, rajin, jujur, kreatif, dan adanya kondisi kerja yang saling membantu.

Dalam unsur budaya kerja menurut Ndraha dalam (Suryani, 2019:78) perilaku itu lahir karena adanya sikap dari seseorang. Dari sikap bersemangat, maka muncul lah perilaku seperti rajin, tidak cepat lelah, bersungguh-sungguh, ramah, tabah, teliti dan sebagainya. Dengan berperilaku yang baik pada saat bekerja, maka karyawan akan memberikan hasil yang baik juga tentunya.

Arwildayanto Dkk (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang terlatih dengan budaya kerja memiliki karakteristik nilai pribadi salah satunya adalah loyalty pada kehidupan rumah tangga, sekolah, masyarakat, dan bangsa penuh tanggungjawab sebagai manusia merdeka dengan mengisik kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang beraksi dengan memegang kekuasaan sebaik mungkin.

Sukartini (2022) budaya kerja memiliki sebuah tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa akan yang akan datang. Penerapan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan jiwa gotong royong, kebersamaan, jiwa dan rasa

kekeluargaan, kinerja, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang baik, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar dan lain-lain.

**Tabel II.1 Indikator Budaya Kerja**

No	Indikator	Tamin	Arwildayanto	Ndraha	Wolseley dan Campbell
1	Ketelitian			✓	
2	Tanggung jawab			✓	✓
3	Jujur	✓		✓	
4	Ketepatan Waktu	✓			
5	Efisien	✓	✓		

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwasanya banyak terdapat indikator dari budaya kerja. Disini penulis lebih memfokus terhadap perilaku budaya kerja, karena budaya kerja itu adalah perilaku yang ada dalam diri pegawai. Dengan demikian dalam penelitian ini, indikator dari budaya kerja yang akan di teliti adalah: Teliti, bertanggung jawab, jujur, ketepatan waktu, efisien. Untuk lebih jelas akan diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Ketelitian

Teliti menjadi sifat manusia yang sangat spesifik, dalam hal ini didasarkan pada keunggulan tujuan jangka panjang dalam mengarahkan perilaku tujuan yang biasanya ada pada orang lain. Menurut Dayanti dalam (Pangestika Dkk, 2021) mengatakan bahwa orang yang memiliki ketelitian adalah mereka yang terorganisir, dapat diandalkan, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, cermat, rapi dan ambisius.

Menurut Dayanti dalam (Pangestika Dkk, 2021) ketelitian menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri. Dayanti

(Pangestika Dkk, 2021) ketelitian adalah dimensi yang berfokus pada isu-isu seperti orientasi, perilaku ketekunan dan pengendalian diri.

Sifat teliti sangat penting dalam hidup, karena mengandung beberapa manfaat, yaitu:

- a. Terhindar dari kesalahan atau kekeliruan dalam melakukan sesuatu.
- b. Terhindar dari sifat suuzon atau buruk sangka terhadap orang lain.  
Orang yang teliti, Ketika menghadapi kegagalan tidak cepat-cepat menyalahkan orang lain.
- c. Meningkatkan kesempurnaan setiap pekerjaan. Orang yang teliti tidak suka menyelesaikan pekerjaan dengan setengah-setengah.
- d. Terhindar dari penyesalan akibat kegagalan yang disebabkan ketergesaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya teliti adalah kepribadian seseorang yang menggambarkan sikap tertib, maupun mengendalikan diri, dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## 2. Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai selalu dituntut untuk bertanggung jawab terhadap semua tugas yang di embannya. Menurut Yusuf (2018:21) Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya. Seorang pegawai yang bertanggung jawab akan terlihat dari kesadaran mengerjakan tugas seperti yang dikemukakan oleh Putranti (2018:19) bahwa tanggung jawab mencakup kesadaran bahwa pegawai

tersebut penentu pilihan-pilihan dan Tindakan pegawai sendiri dalam mencapai tujuan. Pegawai yang bertanggung jawab dalam organisasi maka pegawai tersebut akan merencanakan pekerjaan dengan baik serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Jadi pegawai yang bertanggung jawab akan memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugasnya.

Pemimpin dalam memberikan tanggung jawab pada pegawainya harus ada arahan, bimbingan dan perintah yang jelas agar nantinya ada umpan balik positif terkait dengan hasil kerja pegawai tersebut. Ciri-ciri dari tanggung jawab, yaitu:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal dan tepat waktu.
- b. Mengutamakan kepentingan organisasi/dinas dari pada kepentingan pribadi.
- c. Tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya. Pegawai yang bertanggung jawab adalah pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya tersebut.

### 3. Jujur

Jujur merupakan sifat terpuji yang harus dimiliki setiap orang. Sifat jujur perlu ditanamkan dalam diri seseorang sedini mungkin, karena jujur merupakan tanggung jawab moral seseorang terhadap nilai-nilai dan norma-norma agama dan masyarakat.

Menurut Noviana Dewi (2018 : 33) jujur adalah menyatakan apa adanya, terbuka, konsisten antara apa yang dikatakan dan dilakukan (berintegritas), berani karena benar, dapat dipercaya (Amanah) dan tidak curang.

Jujur dalam perkataan mengandung makna bahwa tiap kata yang keluar dari mulut seseorang hendaklah memuat atau mengandung nilai-nilai kebenaran dan kejujuran. Setiap informasi yang diterima memiliki kesesuaian dengan informasi yang disampaikan, setiap perkataan tidak lain adalah kebenaran, sehingga ia akan selalu menjaga lidahnya dengan menyampaikan berita yang sesuai dengan fakta, bukan gunjingan, gossip atau fitnah. Orang-orang yang mempunyai sifat jujur akan dikagumi dan dihormati oleh banyak orang, karena orang jujur selalu dipercaya orang lain untuk mengerjakan suatu yang penting. Pemberian kepercayaan ini tentu disebabkan oleh adanya rasa aman dan tenang terhadap apa-apa yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Abdillah (2020) jujur merupakan apa yang keluar dari dalam hati nurani setiap manusia dan bukan merupakan apa yang keluar dari hasil pemikiran yang melibatkan otak dan hawa nafsu. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya jujur adalah suatu ketulusan, tidak curang melakukan sesuatu sesuai dengan yang berlaku dan kesesuaian antara niat dengan ucapan dan perbuatan seseorang.

#### 4. Ketepatan Waktu

Salah satu kelemahan sebagian besar pegawai ialah kesukaran dalam mengatur penggunaan waktu untuk bekerja. Banyak pegawai mengeluh kekurangan waktu untuk bekerja. Banyak pegawai mengeluh kekurangan waktu untuk bekerja. Tetapi, sesungguhnya mereka kurang memiliki

keteraturan dan kurang disiplin untuk mempergunakan waktunya secara efisien. Banyak waktu pegawai terbuang secara sia-sia terutama karena kebiasaan mengobrol omongan-omongan kosong atau menunggu sesuatu. Menurut Mujahidin Dkk (2022:132) mengatakan bahwa manajemen waktu adalah perilaku manajerial yang berkaitan dengan efektifitas penggunaan aset hidup manusia untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bangun (2022:578) menyatakan bahwa manajemen waktu merupakan perilaku untuk mengatur waktu seefektif mungkin, dengan cara menentukan kebutuhan dan keinginan mereka kemudian menjadikannya kebutuhan tersebut untuk memprioritaskan, suatu hal yang penting. Bangun (2022:578) menemukan beberapa aspek dalam manajemen waktu, antara lain:

- a. Menetapkan sasaran dan prioritas, yaitu bagian utama dalam menetapkan tujuan dari hal-hal yang ingin dicapai.
- b. Mekanisme manajemen waktu, yaitu perilaku dalam mengatur jadwal atas kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan.
- c. Kontrol terhadap waktu, yaitu kemampuan mengatur waktu
- d. Preferensi untuk terorganisasi dimana individu mengorganisasikan keteraturan dalam bekerja.

Menurut Rusyadi dalam (Elki Sriwi Utami, 2019) menemukan tugas aspek manajemen waktu yang dipakai dalam pengembangan pengukuran tugas atas manajemen waktu yaitu :

- a. Menetapkan tujuan prioritas, yaitu apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan seseorang untuk diselesaikan dan bagaimana individu dapat

menempatkan kebutuhan sesuai prioritas tugas yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

- b. Teknik atau mekanika manajemen waktu, yaitu cara-cara yang digunakan dalam mengelola waktu seperti membuat daftar, jadwal dan rencana kerja.
- c. Control terhadap waktu, yaitu berhubungan dengan perasaan dapat mengatur waktu dan pengontrolan terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi penggunaan waktu.

Penggunaan waktu dalam bekerja merupakan indikasi untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu kriteria untuk melihat kinerja seseorang. Seorang pegawai yang berkinerja yang baik, ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai waktu yang telah dialokasikan.

Ketepatan dalam bekerja sangatlah penting untuk diterapkan pada masing-masing pegawai dalam bekerja agar semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Jadi, ketepatan waktu adalah suatu sikap seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan aturan, batas waktu yang telah ditetapkan.

Mekanisme dalam manajemen waktu adalah seseorang terlebih dahulu membuat jadwal untuk mencapai hasil dan tujuannya. Dengan membuat jadwal tadi, seseorang dapat melakukan pekerjaan selesai tepat waktu sehingga ia dapat menggunakan waktu secara efisien.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam pengaturan diri dalam

penggunaan waktu sebaik mungkin dengan cara melakukan perencanaan, penjadwalan, selalu membuat skala prioritas menurut kepentingannya.

Menurut Shofiana syam (2020:132) efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat atau sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:284) menyatakan bahwa efisiensi adalah Ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya) kedayagunaan, ketepatangunaan, kesangkilan serta kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya).

## **II.3 Kinerja**

### **II.3.1 Pengertian Kinerja**

Pencapaian tujuan organisasi hal yang perlu dipertimbangkan adalah kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai berhubungan dengan apa yang dicapai dan bagaimana kualitas dalam pekerjaan.

Menurut Heirry (2018) kinerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan serta hasil yang dicapai dari sebuah pekerjaan. Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis dalam organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada sebuah ekonomi Saputra (2021).

Menurut Mohd.Kurniawan (2018) Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan dan berbagai kelompok dalam sebuah organisasi tertentu sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut.

Bahkan dapat dikatakan bahwa kualitas kepemimpinan sangat berperan penting dalam keberhasilan organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitasnya, terutama dalam kinerja pegawaiya.

Sedangkan menurut Muis & Hasibuan (2021) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dipastikan oleh pihak tertentu untuk mengetahui seberapa baik suatu instansi telah mencapai hasil yang berkaitan dengan visi suatu perusahaan ataupun bisnis serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasikerja adalah keberhasilan ataupun kegagalan seseorang ataupun kelompok dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan organisasi kepada pegawai. Dalam hasil kinerja harus menunjukkan hasil pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan memberikan yang terbaik dan lebih bermanfaat bagi kolektif, perusahaan individu dan memiliki standar kriteria keberhasilan sebagai acuan yang ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, jika tidak ada tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, tidak mungkin mengetahui kinerja seseorang ataupun kelompok tanpa standar untuk mencapai kesuksesan dan tujuan perusahaan.

### **II.3.2 Indikator Kinerja**

Bangun (2022:579) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas: standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakanya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu, yang terdiri atas: tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kemampuan bekerja sama, yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

### **II.3.3 Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja menurut Nugroho, R.E (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja (Quantity of Work)

Jumlah pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan dalam periode waktu tertentu.

- 2) Kualitas Pekerjaan (quality of work)

Kualitas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan persyaratan kepatuhan yang ditetapkan dan kondisi penerimaan.

- 3) Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Tingkat pengetahuan pekerjaan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan rincian pekerjaan dan keterampilan untuk melakukannya.

- 4) Kreativitas (Creativeness)

Orisinalitas gagasan yang dikemukakan dan tindakan yang diambil untuk memecahkan masalah yang muncul serta upaya untuk menjadi lebih cepat (efisien) dan lebih baik (efektif).

5) Kerjasama (Cooperation)

Kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain atau anggota lain dari organisasi dan kemauan untuk bekerja dalam kelompok yang akan dibentuk oleh organisasi

6) Ketergantungan (Dependability)

Kesadaran untuk percaya diri berpartisipasi dan menyelesaikan pekerjaan dalam keadaan apapun.

7) Inisiatif (initiative)

Antusias untuk mengambil tugas baru, memperluas tanggung jawab. Selain keinginan untuk memperbaiki diri dengan memanfaatkan situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya

8) Kualitas Pribadi (Personal quality)

Terkait dengan karakter, semangat, kejujuran kepemimpinan, disiplin keramahan dan integritas pribadi.

#### **II.3.4 Sistem Pengukuran Kinerja**

Pengertian kinerja yang menurut Kuncoro dalam (Simbolon, 2018) adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh struktur dan perilaku industri yang hasilnya sering kali ditentukan oleh tingkat penguasaan pasar atau laba yang dinikmati perusahaan dalam suatu industri. Namun, secara lebih rinci, kinerja juga dapat diterjemahkan ke dalam efisiensi, pertumbuhan (termasuk perluasan pasar), peluang kerja, reputasi karier, tunjangan pegawai, dan kebanggaan tim. Faktanya, metrik kinerja dapat bervariasi tergantung pada jenis industrinya. Pertama, ukuran kinerja didasarkan pada pandangan manajemen, pemilik atau pemberi pinjaman. Jadi metrik yang digunakan bisa berupa kinerja operasi, seperti profit margin. Kedua,

kinerja suatu industri dapat dilihat dari segi nilai tambah, produktivitas dan efisiensi.

### II.3.5 Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Kristanti (2019) tujuan utama pengukuran kinerja adalah memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk menghasilkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

### II.4 Penelitian Terdahulu

Adapun kajian terkait penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel II.2 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian
1	Andika Radyasasmita dan Sri Abdidah Suryaningsih (2022)	Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo	Berdasarkan pada hasil penelitian, nilai konstanta kinerja pegawai adalah 2,678. Maka nilai koefisien regresi variabel budaya kerja islami sebanyak 0,430 > taraf signifikansi 0,01 serta nilai	Pada locus penelitian serta penelitian terdahulu memiliki dua variabel independent, sedangkan penelitian ini hanya memiliki satu

			<p>koefisien regresi variabel motivasi kerja sebanyak 0,380 &gt; taraf signifikansi 0,01 dan sama-sama positif. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel budaya kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>variabel independen</p>
2	<p>Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, dan Supardi (2022)</p>	<p>Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan nilai</p>	<p>Pada locus penelitian serta penelitian terdahulu memiliki dua</p>

		<p>Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau</p>	<p>signifikansi terbukti lebih kecil dari pada nilai alpha 5% atau <math>0.0268 &lt; 0.050</math>, sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau</p>	<p>variabel independent, sedangkan penelitian ini hanya memiliki satu variabel independen</p>
3	<p>Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020)</p>	<p>Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)</p>	<p>melihat pengaruh dari budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil nilai Fhitung (<math>71.787</math>) &gt; Ftabel (<math>3.10</math>) dan</p>	<p>Pada locus penelitian serta penelitian terdahulu memiliki dua variabel independent, sedangkan</p>

			<p>signifikansi (0.000) &lt; alpha 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya kerja yang mampu ditaati oleh seluruh karyawan akan mempengaruhi kredibilitas karena seluruh karyawan</p>	<p>penelitian ini hanya memiliki satu variabel independen</p>
--	--	--	---	---

			<p>dapat diandalkan dan kompeten, serta karyawan yang memiliki komitmen akan selalu berusaha memberikan kontribusi terbaiknya untuk Rumah Sakit dan terutama memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi pasiennya.</p>	
4	<p>Jufrizen dan Khaerani Nurul Ramadhani (2020)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderisasi</p>	<p>Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) tidak dapat memoderasi atau memperantarai</p>	<p>Pada locus penelitian serta penelitian terdahulu memiliki dua variabel independent, sedangkan</p>

			<p>pengaruh variabel X1 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja pegawai). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil thitung (0,838) &lt; ttabel (1,982) dan dengan nilai P-Values (0,402) &gt; 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak menunjukkan bahwa variabel moderisasi (lingkungan kerja) adalah tidak signifikan</p>	<p>penelitian ini hanya memiliki satu variabel independen</p>
5	Swastiani Dunggio (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan;	Pada locus penelitian serta penelitian

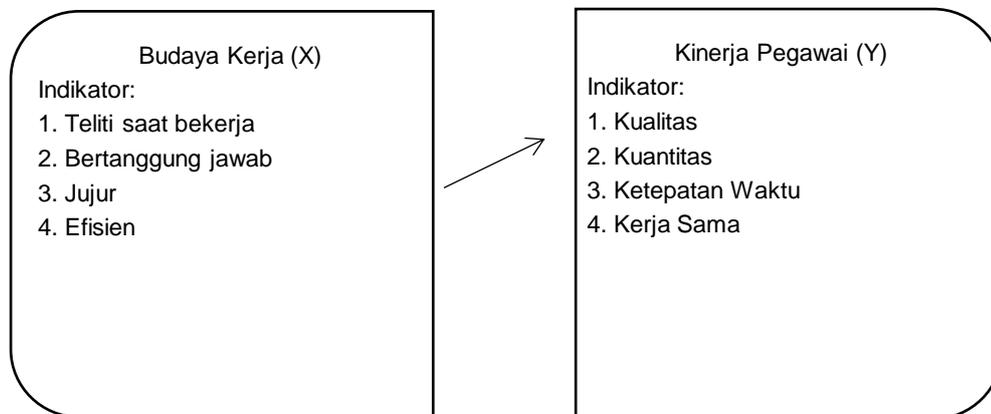
		<p>Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo</p>	<p>Terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo serta terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada</p>	<p>terdahulu memiliki tiga variabel independent, sedangkan penelitian ini hanya memiliki satu variabel independen</p>
--	--	---	--	---

			Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo.	
--	--	--	---	--

## II.5 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian diatas dengan landasan teori, maka kerangka konseptual penelitian yaitu sebagai berikut:

**Gambar II.1 Kerangka Konsep**



Keterangan:

Kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa, untuk melihat apakah setelah dilakukan pengolahan data ada pengaruh variable X (Budaya Kerja) dengan variable Y (Kinerja Pegawai). Dimana Budaya Kerja (X) merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Sedangkan kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuannya. Hasil yang diperoleh menunjukkan efektivitas perilaku kerja yang relevan.

## II.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Priyono et al., 2018) hipotesis didefinisikan sebagai tanggapan awal terhadap rumusan masalah penelitian. Penelitian harus dilakukan secara sistematis, yaitu dengan melewati beberapa tahapan. Pembentukan hipotesis merupakan tahap ketiga dari penelitian setelah menetapkan kerangka dan landasan teori. Hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah yang diteliti, oleh karena itu hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

H1: Budaya Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar