

ANALISIS PENGUATAN KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN PIDIE JAYA BERDASARKAN BUDAYA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Maskur^{1*)} & Kamaruddin K.²

¹Kepala Sub Bidang Informasi Kepegawaian BKPSDM Pidie Jaya

²Dosen Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

*) email: maskur367@gmail.com

Received: January 3, 2025; Accepted: January 12, 2025; Published: March 2, 2025; Page: 01 – 06

DOI: 10.51179/eko.v17i1.3141

ABSTRACT:

Employee performance research or analysis is always interesting, and is still being carried out, besides there are still problems, organizations are also increasingly competitive. In this analysis, it is taken from the perspective of three factors, namely work culture, work experience and work discipline. With the object of research 48 employees in the BKPSDM office environment of Pidie Jaya district. Applying a quantitative associative method, with a collection instrument through a questionnaire. Analyzed statistically inferentially, namely path model analysis. The results of the study found: (1) that the three factors, namely work culture, experience and employee work discipline have a positive effect on their performance, both directly and indirectly, respectively by 52.44%, 50.18% and 35.32%. (2) there is a causal relationship between the selected exogenous variables with a moderate category, so that simultaneously work culture, work experience and work discipline contribute 65% in strengthening employee performance.

Keywords: employee performance, work culture, work experience, work discipline

ABSTRAK:

Kajian atau analisis kinerja pegawai, memang selalu menarik, dan masih terus dilakukan, disamping masih ada permasalahan juga organisasi makin kompetitif. Dalam analisis ini, mengambil dari sudut pandang tiga faktor, yakni budaya kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja. Dengan objek studi 48 pegawai di lingkungan kantor BKPSDM kabupaten Pidie Jaya. Menerapkan metode asosiatif kuantitatif, dengan instrument pengumpulan melalui kuesioner. Dianalisis secara statistik inferensia yakni analisis model jalur. Hasilnya ditemukan: (1) bahwa ketiga faktor yaitu budaya kerja, pengalaman dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerjanya, baik langsung maupun tidak langsung masing-masing sebesar 52,44%, 50,18% dan 35,32%. (2) terdapat kausalitas antar variabel yang dipilih sebagai eksogen dengan kategori sedang, sehingga secara simultan budaya kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 65% dalam penguatan kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, budaya kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja

1. Pendahuluan

Analisis kinerja pegawai, selalu menarik, dan masih terus dilakukan. Disamping masih ada permasalahan serius, juga organisasi di era informasi dan globalisasi saat ini, makin kompetitif dan tuntutan semakin komplit. Terutama pada instansi atau kantor pelayanan publik. Untuk mencapai

tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan tugas, seorang pegawai memerlukan kinerja yang baik. Berbagai upaya Pemerintah Pusat telah mengeluarkan Onpres, Kepmen, pedoman, aturan dan regulasi kepegawaian, dalam rangka pembenahan menuju *clean and competitive government*. Khususnya 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.

Budaya pada instansi pemerintahan, selalu menjadi sorotan, baik itu dari cara bekerja, hubungan sesama pegawai atau dengan pemimpinnya, dan keterbukaan dengan hal-hal baru dan sebagainya. Format dan pedomannya sudah jelas dengan kerja berbasis kinerja, dilengkapi dengan SOP dan aturan mendukung budaya prhanisasi sebagai budaya kerja. Dimana didalamnya terdapat nilai-nilai, norma-norma, perilaku dan sikap dari para anggotanya yang kemudian menjadi sebuah pondasi kuat yang menggambarkan bagaimana para pegawai dalam setiap aktivitas sehari-hari melaksanakan kewajibannya.

Apabila para pegawai dapat bekerja dengan menerapkan budaya kerja produktif atau budaya kerja positif maka dapat dipastikan para pegawai dapat meningkatkan kemampuan kualitas kerjanya dan pelayanan yang diberikan baik itu kepada instansi tempatnya bekerja atau juga kepada masyarakat. Namun terdaot juga budaya kerja negatif yang harus dikikis secara bertahap (Mujiburrahman, 2011).

Faktor lain juga yang tak kalah penting, dalam upaya penguatan kinerja dari adanya pengalaman pegawai. Yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi dan ditanganinya. Sehingga ketrampilan semakin dikuasai secara mudah. Maka untuk mempercepat mendapat pengakaman, dengan memberikan pelatihan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Selain itu disiplin kerja juga sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Menurut Hartatik (2014) suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sehingga disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, guna mencapai tujuan.

Disiplin kerja juga mengatur tingkah laku dan sikap pegawai ke arah yang sesuai dengan harapan dan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Maka, disiplin kerja merupakan kewajiban pimpinan yang harus dilaksanakan untuk menci-

ptakan kondisi kerja bagi setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun kinerja pegawai seringkali berbeda, sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya.

2. Tinjauan Teori

Penguatan kinerja pekerja, bagian dari pembangunan manusia yang berkualitas yang dibutuhkan instansi pemerintah, agar kepercayaan public makin baik dan bermartabat.

Penguatan Kinerja dari aspek Budaya kerja

Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung awab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain (Triguno, 2004).

Moehersiono (2012) menyatakan budaya kerja adalah cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi dan sungguh- sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Wolsely dan Campbell (dalam Prasetya, 2001) menyatakan orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan kan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Penelitian Kamaruddin K. *et al.* (2022) menyatakan budaya organisasi dengan penerapan budaya kerja memberi penguatan pada kinerja pegawai.

Penguatan Kinerja dari aspek Pengalaman kerja

Organisasi dapat mengidentifikasi dan mempersiapkan orang-orangnya untuk posisi-posisi penting dalam beberapa cara. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan menetapkan sistem penilaian kinerja yang baik untuk mengidentifikasi orang-orang yang berkinerja baik dengan potensi promosi yang dimilikinya (Yusuf, 2024).

Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai

dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai.

Penelitian Amri & Kamaruddin K. (2023) dan Zulfikar & Azhari A. (2020) menemukan dengan pengalaman kerja memberikan penguatan pada kinerja dan bekerja lebih cepat dan efektif.

Penguatan Kinerja dari aspek Disiplin kerja

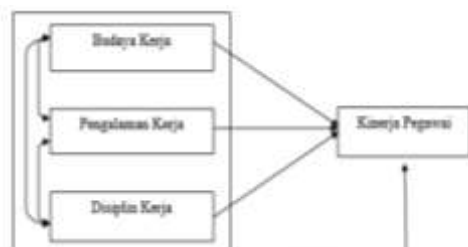
Leiden (2001) mengemukakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Penelitian Yusuf, M. (2020), Mulyadi *et al.* (2024) dan Yusnita, *et al.*, (2023) menunjukkan dengan tingkat kedisiplinan pegawai membawa hasil kerja yang meningkat.

Terdapat empat perspektif menyangkut disiplin kerja (Rivai & Sagala, 2013), yakni: (a). *Retributive Discipline*, berusaha menghukum orang yang berbuat salah. (b) *Corrective Discipline*, berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat. (c) Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Dan (d) Perspektif Utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Metodologi

Sumber data penelitian melalui kuesioner dengan survei, dan metode yang diterapkan deskriptif asosiatif. Jenis asosiatif akan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan, *et al.* 2023). Karena data kuesioner berapa persepsi pegawai, melalui dimensi dan indicator variable maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

Analisis data dengan pendekatan statistik inferensial, yakni analisis jalur. Dengan konsep kerangka (konsep) penelitian digambarkan berikut:



Gambar 1. Konsep Penelitian

Dan variabelnya yang dijabarkan berikut:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Budaya Kerja (Mangkunegara, 2005)	Profesionalisme Disiplin Kerjasama Kejujuran
Pengalaman Kerja (Marihot 2013)	Lama waktu/masa kerja Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Disiplin (Hasibuan, 2012)	Aturan Waktu Taat terhadap peraturan Aturan perilaku dalam pekerjaan
Kinerja (Wibowo, 2011)	Kuantitas. Kualitas Waktu. Orientasi Pelayanan Integritas Komitmen Disiplin Kerjasama Kepemimpinan

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

(a). Uji Validitas & Reliabilitas

Penelitian menggunakan instrument kuesioner. Hasil uji validitas instrumen sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Koef. Validitas	Budaya Kerja	Pengalaman	Disiplin
Max	0,810	0,761	0,773
Min	0,473	0,379	0,592
Mean	0,696	0,5931	0,712
Std	0,136	0,139	0,060

Rata-rata tingkat validitas semua variabel eksogen diatas 0,50 berarti cukup valid, dengan nilai minimum semua diatas 0,300 yakni diatas ambang minimal 0,300.

Untuk uji reliabilitasnya, dengan *Cronbach's Alpha*. Pada uji ini dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 dimana kriteria yaitu $\alpha \geq 0,6$ artinya instrumen realible (Priyatno, 2013). Hasilnya berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	α	Items	Ket.
Budaya kerja	0,851	8	Realible
Pengalaman kerja	0,820	10	Realible
Disiplin kerja	0,888	10	Realible

Adapun asumsi model analisis yang di uji adalah normalitas, Multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Diperoleh berturut-turut berikut ini:

Uji normalitas, menggunakan uji K-S, yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 4.

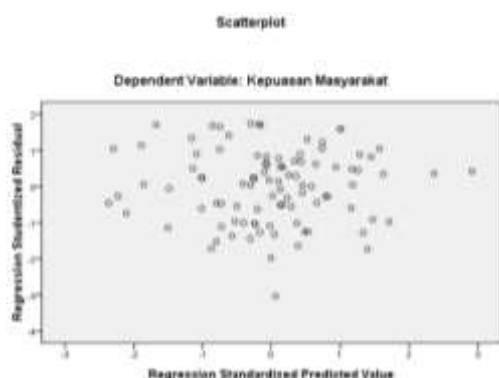
Tabel 4. Uji Normalitas; Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	-.0040968
	Std. Deviation	1.01691296
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.090
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		.400
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,140 yakni diatas taraf uji 5 persen, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Lalu uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Dari gambar 2 dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Lalu uji Multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

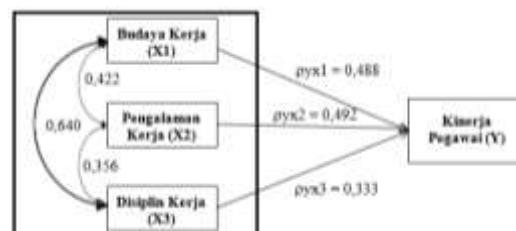
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Kerja	.808	1.238
Pengalaman Kerja	.706	1.416
Disiplin Kerja	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kepuasan Masyarakat

Tampak nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga asumsi Multikolinieritas terpenuhi.

Model Struktural

Hasil olahan data, dengan analisis jalur yang digunakan diperoleh model strukturalnya berikut:



Gambar 3. Model Struktural

Pembahasan

(1). Penguatan Kinerja dari aspek Budaya kerja

Budaya kerja mencerminkan cara kerja dan interaksi di dalam sebuah organisasi. Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang membentuk pandangan bersama dalam organisasi. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh langsung budaya kerja dalam penguatan kinerja pegawai sebesar $(0,488)^2 \times 100$ atau 23,81%. Sedangkan efek tidak langsung melalui pengalaman kerja sebesar $(0,488)(0,422)(0,492) \times 100 = 14,02\%$, dan melalui disiplin kerja sebesar $(0,488)(0,640)(0,333) \times 100 = 14,61\%$. Sehingga secara total budaya kerja memberi andil pada penguatan kinerja pegawai sebesar 52,44%.

(2). Penguatan Kinerja dari aspek Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sebelumnya selama bekerja di instansi, yang ikut berperan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian ini, yang dihasilkan bahwa adanya pengaruh langsung pengalaman kerja pegawai dalam penguatan dan peningkatan kinerjanya, yakni sebesar $(0,492)^2 \times 100$ atau 24,20%. Sedangkan efek tak langsung karena adanya hubungan kausal dengan budaya kerja sebesar $(0,492)(0,356)(0,488) \times 100\% = 13,36\%$ dan melalui disiplin kerja sebesar $(0,492)(0,640)(0,333) \times 100\%$ atau 14,65%. Secara total kontribusi pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,21%.

(3). Penguatan Kinerja dari aspek Disiplin

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya (Affan, *et al.* 2024). Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja dalam penguatan kinerja pegawai sebesar $(0,333)^2 \times 100\%$ atau 11,08%. Dan pengaruh tak langsung melalui budaya kerja sebesar $(0,333)(0,356)(0,488) \times 100\% = 11,77\%$ serta melalui pengalaman kerja sebesar $(0,333)(0,422)(0,492) \times 100\% = 12,47\%$. Sehingga secara total disiplin kerja

berkontribusi dalam penguatan kinerja pegawai sebesar 35,32%.

(4). Analisis Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah: $Y = 0,488 X_1 + 0,492 X_2 + 0,333X_3$

Hasil koefisien korelasi diperoleh $R = 0,825$ menjelaskan hubungan antara budaya kerja, pengalaman dan disiplin kerja pada kinerja pegawai, sangat erat dengan derajat hubungannya sebesar 0,872.

Tabel 6. Korfisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.825 ^a	.650	.001	8.251

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,650 menjelaskan bahwa secara simultans konstribusi faktor budaya kerja, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65%.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

- Budaya kerja memberi andil langsung dan tidak langsung pada penguatan kinerja pegawai sebesar 52,44%.
- Adanya pengaruh langsung dan tidak langsung pengalaman kerja pegawai dalam penguatan dan peningkatan kinerjanya, yakni sebesar 52,21%.
- Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja dalam penguatan kinerja pegawai sebesar 35,32%.
- Terdapat hubungan kausal antar variabel budaya kerja, pengalaman dan disiplin kerja dengan kategori cukup erat.
- Secara simultans konstribusi faktor budaya kerja, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65%.

Daftar Pustaka

- Affan, Marwan, & Siraj (2024). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(9), 88-96.
- Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi

terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 1-10.

- Hasibuan, S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik Indah Puji (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681
- Leiden Robert (2001). Managing Individual Performance in Works Groups. *Journal Human Resources Management* Vol 40.
- Marwan H., Ibrahim S., Win K., dan Yusrizal A., (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi 2, Medan: Merdeka Kreasi.
- Mangkunegara, A. Prabi (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marihot Hariandja (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Grasindo
- Mujiburrahman (2011). Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Timur), *Jurnal* 2(1), 160-169, <http://ojs.uma.ac.id>
- Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883-895.
- Moehersono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Prasetya (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins A.P dan Timothy A. Judge (2008). *Organizational Behavior* Edisi. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Triguno. (2004). *Budaya Organisasi: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. edisi keenam, PT. Golden Terayon Press. Jakarta.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers

- Yusnita, Marwan, & Salfiyadi, T. (2023). The Influence of the Principal's Transformational Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction on Teacher Performance in Bireuen Regency, *Jurnal Amal Pendidikan*, 4(3), 214–228. Doi.org/10.36709/japend.v4i3.82
- Yusuf A. Samad. (2024). *Manajemen Strategi*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Yusuf, M. (2020). Influence of Leadership, Motivation, Discipline and Competence on Aparature Performance in Simpang Mamplam Sub-District Office, Bireuen District Aceh Province. *IndOmera*, 1(1).
- Zulfikar, Z. & Azhari A. (2020). The Effect of Work Experience, Loyalty, and Mutation on the Performance of The Secretariat of The Household Representatives (DPRK) Bireuen District. *IndOmera*, 1(1), 1-12