

PENGARUH BUDAYA KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PASAMAN

Heliyani^{1*}, Fernando Medika Pratama¹, Evi Susanti², Eka Risma Putri¹

¹Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Kota Bukittinggi

²Universitas Bung Hatta, Kota Padang

*email korespondensi: heliyani_isn@yahoo.co.id

Abstrak

Kinerja merupakan suatu penampilan atau hasil kerja dari seorang pegawai yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya budaya kerja, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin yang dimiliki oleh instansi tersebut. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai pada suatu instansi, maka ketiga faktor tersebut perlu dievaluasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Sampel penelitian ini adalah semua PNS di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden berisi daftar pertanyaan bersifat tertutup dan jawabannya terdiri dari lima alternatif pilihan dengan metode skala likert 5 tingkatan. Data hasil kuesioner diuji dengan analisis linear berganda. Hasil uji t menunjukkan budaya kerja berpengaruh negatif namun tidak bermakna terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p=0,789$ sedangkan kualitas SDM dan disiplin berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai dengan nilai $p=0,000$ dan $p=0,001$. Namun, berdasarkan uji F, budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman dengan nilai $p=0,000$.

Kata Kunci: budaya kerja, kualitas SDM, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu penampilan atau hasil kerja dari seorang pegawai yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Notoatmojo, 2009). Apabila seorang pegawai memiliki kinerja yang tinggi, maka tentunya dia mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya ialah kinerja pegawai. Maka dari itu, kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi serta berperan penting terhadap kinerja instansi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2013; Sutrisno, 2016). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya budaya kerja, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin yang dimiliki oleh instansi tersebut (Ismail, 2008). Menurut (Ndraha, 2002), sekelompok pikiran dasar atau program mental yang diterapkan agar dapat meningkatkan efisiensi kerja disebut sebagai budaya kerja. Keberagaman sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan budaya kerja yang berbeda-beda sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja yang berbeda pula pada setiap individu.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan karena manusia bertindak sebagai pengubah, perencana, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi (Manullang, 2004). Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (skill) yang dimiliki pegawai. Kinerja seorang pegawai tentunya akan lebih

baik apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula (Tampubolon, 2007). Sumber daya manusia harus memiliki kompetensi, semangat serta disiplin yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya. Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan oleh perusahaannya ataupun sebuah tuntutan pekerjaan dapat dicerminkan melalui disiplin kerja dari seorang pegawai tersebut (Simamora, 2004).

Badan Keuangan Daerah (Bakeuda) Kabupaten Pasaman merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Pasaman yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang telah diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati Pasaman Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah. Dalam melaksanakan kegiatannya, Bakeuda Kabupaten Pasaman memiliki 61 orang PNS yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, mulai dari pegawai lulusan SLTA/SMK hingga pegawai dengan tingkat pendidikan pascasarjana (S2). Sebagian PNS di Bakeuda Kabupaten Pasaman masih memiliki tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 16%. Tentunya dengan kondisi seperti ini dapat berpotensi mempengaruhi PNS dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan keuangan daerah. Realisasi anggaran Bakeuda Kabupaten Pasaman dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami perubahan capaian, walaupun sudah termasuk dalam kategori baik, namun dari segi angka pencapaian masih fluktuatif dan tidak konsisten dengan angka capaian terendah pada tahun 2019. Tingkat absensi pegawai Badan Keuangan Daerah tahun 2017, 2018 dan 2019 cukup rendah yaitu dibawah 1%, namun data di atas tidak menjamin objektivitas pelaksanaan absensi.

Untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin terhadap kinerja pegawai dilakukanlah beberapa penelitian, akan tetapi terdapat perbedaan dari hasil penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Widhaswara, 2017) di PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung menemukan adanya hubungan yang bermakna antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Hasil yang berbeda diperoleh (Nugroho dkk, 2016) yang melakukan penelitian di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar yang memperoleh bahwa budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian (Aisyah dkk, 2017) di PDAM Kabupaten Jember memperoleh bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Sukmawati, 2017) di Badan Koordinasi Wilayah Priangan Provinsi Jawa Barat menemukan bahwa disiplin memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda diperoleh (Utari, 2015) yang melakukan penelitian di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri dan memperoleh hasil bahwa tingkat disiplin tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai.

Faktor penentu keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya budaya kerja, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin yang dimiliki oleh instansi tersebut. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai pada suatu instansi, maka ketiga faktor tersebut perlu dievaluasi. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kualitas sumber daya manusia, serta disiplin pegawai terhadap kinerja telah dilakukannya beberapa penelitian, namun terdapat perbedaan hasil pada penelitian tersebut. Saat ini, belum ada penelitian mengenai hal tersebut di Bakeuda Kabupaten Pasaman sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya

kerja, kualitas SDM, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

2. TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dinamakan kinerja pegawai. Penilaian kinerja seorang pegawai negeri sipil (PNS) diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011. Suatu proses penilaian yang secara sistematis dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) serta perilaku kerja PNS disebut dengan penilaian prestasi kerja PNS (Peraturan, 2011). Dari peraturan pemerintahan tentang penilaian prestasi kerja, (Siddik, 2015) menyimpulkan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja atau prestasi kerja PNS berdasarkan SKP dan perilaku kerja dengan menggunakan sepuluh kriteria yaitu : ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai yang disebut dengan kualitas, ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai disebut juga dengan kuantitas, ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai disebut waktu, besar anggaran yang digunakan setiap hasil kerja yang disebut dengan biaya, sikap PNS dalam memberi layanan kepada pihak yang akan dilayani seperti masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait atau instansi lain, hal ini dinamakan dengan orientasi pelayanan, kemampuan bertindak yang sesuai dengan norma, nilai serta etika dalam berorganisasi disebut integritas.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pertama budaya kerja, menurut (Triguno, 1997), pandangan hidup sebagai suatu sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, serta tindakan yang akan terwujud sebagai pekerjaan, itulah yang dinamakan budaya kerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut (Ndraha, 2002; Frinaldi, 2014) adalah sebagai berikut: adanya aturan atau nilai yang berlaku dalam instansi kerja, pemahaman aturan / nilai yang berlaku dalam instansi kerja, patuh pada peraturan dalam instansi kerja, pemberian imbalan, dan komitmen.

Kedua kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Pemanfaatan secara optimal terhadap waktu, tenaga, serta kemampuan seseorang dapat berpengaruh terhadap kepentingan organisasi maupun kepentingan individu (Fathoni, 2008). Jika sumber daya manusia dapat melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, maka dapat dikatakan sumber daya manusia itu berkualitas. Apabila pegawai tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan (Hasibuan, 2009). Pengukuran indikator kualitas SDM mengacu pada (Robbins & Judge, 2008) yaitu : suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang disebut dengan kemampuan teoritis, sistem atau metode dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang disebut dengan kemampuan teknis, suatu kemampuan untuk memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dicapai kedepannya yang disebut juga dengan kemampuan konseptual, pengembangan diri serta mampu melakukan organisasi dan kerjasama juga mampu menghindari perbuatan tercela, disebut juga dengan suatu peningkatan moral.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan.

Besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan dapat dicerminkan melalui disiplin kerja (Simamora, 2004). Disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah (Veithzal, 2003; Setyawan & Waridin, 2006): datang serta pulang dengan tepat waktu, pemanfaatan waktu dalam pelaksanaan tugas merupakan kedisiplinan dalam kerja, kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif, volume keluaran serta kontribusi yang merupakan kuantitas pekerjaan, kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan, lokasi tempat kerja dan aksesnya dengan tempat tinggal, dan patuh terhadap aturan kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep yang telah dijabarkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kualitas SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Disiplinkerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan hubungan kausal antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesis atau disebut explanatory research. Populasi penelitian ini adalah semua PNS di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman yaitu sebanyak 61 orang. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya dijadikan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang tidak begitu besar. Teknik yang digunakan pada pengambilan sampel adalah total sampling. Data penelitian ini merupakan data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan (field research) yaitu menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden (kuesioner atau angket) dan melakukan wawancara. Kuesioner yang disusun bersifat pertanyaan tertutup dan jawabannya terdiri dari lima alternatif pilihan dengan metode skala likert 5 tingkatan.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai serta tiga variabel independen (X) yaitu budaya kerja (X1), kualitas SDM (X2), dan disiplin (X3). Definisi operasional variabel sebagai berikut: budaya kerja (X1) merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Ndraha, 2002), kualitas SDM (X2) diukur berdasarkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual, peningkatan moral, dan kemampuan kerja sama (Robbins & Judge, 2008), disiplin (X3) merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2004), kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja (Peraturan, 2011). Data hasil kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Kemudian dilakukan penghitungan total capaian responden (TCR), uji asumsi klasik, analisis regresi berganda kemudian uji hipotesis dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Subjek Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Karakteristik responden pada penelitian dilihat dari tiga hal yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tampak pada Tabel 1.

TABEL 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Pria	29	50,9
2	Wanita	28	49,1
Jumlah		57	100

Tabel di atas menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelaminnya. Dari 57 responden, terlihat jenis kelamin laki-laki sedikit lebih banyak daripada perempuan yaitu sebanyak 29 orang (50,9%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang (49,1%). Karakteristik responden berdasarkan usia tampak pada Tabel 2.

TABEL 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 30	1	1,8
2	31-40	27	47,4
3	41-50	22	38,6
4	> 50	7	12,4
Jumlah		57	100

Tabel di atas menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan umurnya. Dari 57 responden, sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki umur di antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 orang (47,4%) kemudian diikuti oleh rentang umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 22 orang (38,6%). Sebagian kecil subjek penelitian memiliki umur > 50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (12,4%) dan yang paling sedikit adalah umur < 30 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1,8%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan tampak pada Tabel 3.

TABEL 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA sederajat	8	14
2	Diploma III	5	8,8
3	S.1	41	71,9
4	S.2	3	5,3
Jumlah		57	100

Tabel di atas menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan. Dari 57 orang responden, sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 41 orang (71,9%), kemudian sebagian kecil responden memiliki tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 8 orang (14%), Diploma III sebanyak 5 (8,8%), dan terakhir yang paling sedikit adalah S2 yaitu sebanyak 3 orang (5,3%).

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner dan indikator dalam kuesioner dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* besar dari 0,70. Pada penelitian ini untuk menentukan reliabel tidaknya suatu indikator dapat dilihat dari nilai Alpha Cronbach besar dari 0,70. Hasil uji validitas dan reliabilitas indikator dalam penelitian ini tampak pada Tabel 4.

TABEL 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

No	Indikator	Loading factor	Alpha Cronbach	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
Variabel budaya kerja (X1)						
1	Adanya aturan atau nilai yang berlaku dalam instansi kerja (X _{1.1})	0,706	0,845	Valid	Reliabel	
2	Pemahaman aturan / nilai yang berlaku dalam instansi kerja (X _{1.2})	0,667	0,850	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
3	Patuh pada peraturan dalam instansi kerja (X _{1.3})	0,688	0,846	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
4	Pemberian imbalan (X _{1.4})	0,802	0,832	Valid	Reliabel	
5	Komitmen (X _{1.5})	0,786	0,834	Valid	Reliabel	
6	Hubungan atasan dan bawahan (X _{1.6})	0,647	0,852	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
7	Kerjasamayang baik (X _{1.7})	0,622	0,853	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
8	Keaktifan dalam kegiatan instansi (X _{1.8})	0,778	0,835	Valid	Reliabel	
Variabel kualitas SDM (X2)						
1	Memiliki kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (X _{2.1})	0,775	0,845	Valid	Reliabel	
2	Memiliki metode atau sistem mengerjakan suatu pekerjaan (X _{2.2})	0,809	0,839	Valid	Reliabel	
3	Mampu memprediksi segala sesuatu yang berkaitan dengan sasaran yang akan dicapai (X _{2.3})	0,693	0,853	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
4	Mampu berkoordinasi dan bekerjasama	0,830	0,832	Valid	Reliabel	

5	dengan sesama rekan kerja (X _{2.4}) Selalu berusaha menghindari perbuatan tercela (X _{2.5})	0,679	0,855	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
6	Kemampuan mengembangkan diri (X _{2.6})	0,818	0,835	Valid	Reliabel	
7	Kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan (X _{2.7})	0,739	0,843	Valid	Reliabel	
8	Berusaha meningkatkan keterampilan teknis dalam melaksanakan pekerjaan (X _{2.8})	0,418	0,876	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
Variabel Disiplin Kerja (X ₃)						
1	Datang dan pulang tepat waktu (X _{3.1})	0,578	0,903	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
2	Mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif (X _{3.2})	0,675	0,891	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
3	Kuantitas pekerjaan (X _{3.3})	0,675	0,890	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
4	Saran dari pimpinan (X _{3.4})	0,730	0,889	Valid	Reliabel	
5	Lokasi tempat kerja dan aksesnya dengan tempat tinggal (X _{3.5})	0,775	0,883	Valid	Reliabel	
6	Patuh terhadap aturan yang berlaku (X _{3.6})	0,839	0,877	Valid	Reliabel	
7	Berhati-hati dan teliti dalam bekerja (X _{3.7})	0,897	0,873	Valid	Reliabel	
8	Selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien (X _{3.8})	0,785	0,885	Valid	Reliabel	
9	Tidak terlibat dalam tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan (X _{3.9})	0,781	0,884	Valid	Reliabel	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)						
1	Kualitas (Y ₁)	0,566	0,848	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
2	Kuantitas (Y ₂)	0,496	0,853	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
3	Waktu (Y ₃)	0,633	0,841	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
4	Biaya (Y ₄)	0,317	0,874	Tidak Valid	Reliabel	Tidak Dimasukkan dalam Analisis Data
5	Orientasi pelayanan (Y ₅)	0,787	0,837	Valid	Reliabel	
6	Integritas (Y ₆)	0,798	0,839	Valid	Reliabel	
7	Komitmen (Y ₇)	0,815	0,837	Valid	Reliabel	
8	Disiplin (Y ₈)	0,789	0,841	Valid	Reliabel	
9	Kerja sama (Y ₉)	0,750	0,846	Valid	Reliabel	
10	Kepemimpinan (Y ₁₀)	0,744	0,845	Valid	Reliabel	

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Loading Factor* beberapa indikator pada variabel X1, X2, X3, dan Y < 0,7. Hal ini menunjukkan sejumlah indikator dalam variabel tersebut tidak valid sehingga tidak dimasukkan dalam analisis berikutnya. Penilaian reliabilitas dilakukan berdasarkan hasil pada kolom Alpha Cronbach. Dapat dilihat seluruh indikator dalam variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai lebih besar dari > 0,70, yang berarti seluruh indikator dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Total Capaian Responden

Penilaian TCR dilakukan terhadap indikator masing-masing variabel yang sudah diketahui valid dan reliable. Penilaian TCR bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman responden terhadap masalah yang diteliti berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner.

TABEL 5. Penilaian TCR Masing-Masing Indikator Variabel Penelitian

No	Indikator	Rata-rata Skor	TCR	Ket
Budaya Kerja (X1)				
1	Adanya aturan atau nilai yang berlaku dalam instansi kerja (X _{1.1})	4,4	88%	Sangat baik
2	Pemberian imbalan (X _{1.4})	3,8	76%	Baik
3	Komitmen (X _{1.5})	4	80%	Baik
4	Keaktifan dalam kegiatan instansi (X _{1.8})	3,8	76%	Baik
Kualitas SDM (X2)				

1	Memiliki kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (X _{2.1})	4	80%	Baik
2	Memiliki metode atau sistem mengerjakan suatu pekerjaan (X _{2.2})	4,1	82%	Sangat baik
3	Mampu berkoordinasi dan bekerjasama dengan sesama rekan kerja (X _{2.4})	4,1	82%	Sangat baik
4	Kemampuan mengembangkan diri (X _{2.6})	4,1	82%	Sangat baik
5	Kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan (X _{2.7})	4,2	84%	Sangat baik
Disiplin (X3)				
1	Saran dari pimpinan (X _{3.4})	4,1	82%	Sangat baik
2	Lokasi tempat kerja dan aksesnya dengan tempat tinggal (X _{3.5})	4,1	82%	Sangat baik
3	Patuh terhadap aturan yang berlaku (X _{3.6})	4,2	84%	Sangat baik
4	Berhati-hati dan teliti dalam bekerja (X _{3.7})	4,3	87%	Sangat baik
5	Selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien (X _{3.8})	4,2	85%	Sangat baik
6	Tidak terlibat dalam tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan (X _{3.9})	4,3	86%	Sangat baik
Kinerja Pegawai (Y)				
1	Orientasi pelayanan (Y ₅)	4,1	82%	Sangat baik
2	Integritas (Y ₆)	4,2	85%	Sangat baik
3	Komitmen (Y ₇)	4,2	84%	Sangat baik
4	Disiplin (Y ₈)	4,1	82%	Sangat baik
5	Kerja sama (Y ₉)	4,1	82%	Sangat baik
6	Kepemimpinan (Y ₁₀)	4	80%	Baik

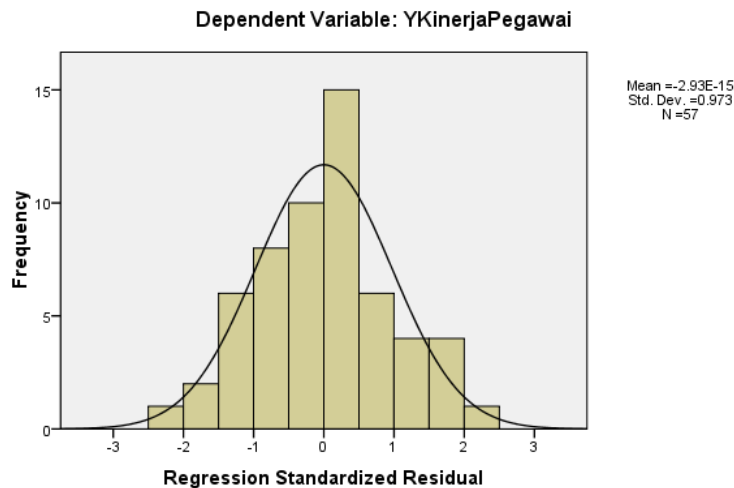
4.4 Uji Asumsi Klasik

Pada model regresi linear berganda harus bebas dari masalah asumsi klasik diantaranya sebagai berikut. Korelasi antar variabel bebas tidak ditemukan jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF, lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolinearitas tampak pada Tabel 6.

TABEL 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya Kerja	0,659	1,517
Kualitas SDM	0,648	1,542
Disiplin	0,626	1,597

Berdasarkan hasil pengujian diatas, terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Hal ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* kolom terakhir. Nilai Durbin-Watson yang tertera pada output SPSS biasa disebut dengan DW hitung. Angka tersebut akan dibandingkan dengan nilai dL dan du yang dapat dilihat pada tabel DW dengan tingkat signifikansi (error) 5% ($\alpha=0,05$). Nilai Durbin Watson untuk $n = 57$ orang dengan $k=3$ yaitu nilai du: 1,6845; nilai dl: 1,4637, nilai 4-du :2,3155 dan nilai 4-dl: 2,5363. Hasil pengukuran Durbin-Watson dalam penelitian ini adalah sebesar 2,357, lebih besar dari nilai 4-du 2,3155 dan lebih kecil dari nilai 4-dl 2,5363 yang artinya berada pada daerah ragu-ragu sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linear tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji normalitas pada aplikasi SPSS dapat dilihat pada gambar histogram dan *normal probability plot* di bawah ini.



Gambar 1. Uji Normalitas dalam Bentuk Histogram

Gambar 2 menunjukkan histogram data penelitian memiliki distribusi normal. Gambar 3 menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh hasil uji Kolmogorov Smirnov yang memberikan nilai p : 0,472 yang artinya tidak terdapat perbedaan bermakna antar data penelitian sehingga dapat diinterpretasikan bahwa data berdistribusi normal.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil analisis regresi linear berganda tampak pada Tabel 7.

TABEL 7. Hasil Analisis Regresi Linear

Variabel /konstanta	Coefisien	t _{hitung}	Prob (sig)
Budaya kerja (X ₁)	-0,027	-0,269	0,789
Kualitas SDM (X ₂)	0,906	8,200	0,000
Disiplin (X ₃)	0,248	3,398	0,001
Konstanta	0,385	0,199	0,843

Berdasarkan tabel di atas, berikut merupakan model regresi liner berganda penelitian ini:

$$\text{Kinerja} = \alpha + \beta_1 \text{Budaya kerja} + \beta_2 \text{Kualitas SDM} + \beta_3 \text{Disiplin}$$

$$\text{Kinerja} = 0,385 - 0,027 \text{Budaya kerja} + 0,906 \text{Kualitas SDM} + 0,248 \text{Disiplin}$$

Beberapa pengujian telah dilakukan sebelumnya dan ternyata menunjukkan model regresi yang digunakan sudah baik, terbebas dari penyakit asumsi klasik. Nilai konstanta = 0,385 berarti jika variabel budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin sama dengan nol, maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman hanya sebesar 0,385. Koefisien regresi budaya kerja sebesar -0,027 artinya jika budaya kerja turun sebesar 1

persen sedangkan kualitas SDM dan disiplin tetap, maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman akan naik sebesar 0,027 persen. Namun, jika dilihat dari nilai sig, maka pengaruh budaya kerja ini tidak bermakna terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi kualitas SDM sebesar 0,906 artinya jika kualitas SDM naik sebesar 1 persen sedangkan budaya kerja dan disiplin tetap, maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman akan naik sebesar 0,906 persen. Koefisien regresi disiplin sebesar 0,248 artinya jika disiplin naik sebesar 1 persen, sedangkan budaya kerja dan kualitas SDM tetap, maka kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman akan naik sebesar 0,248 persen.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh budaya kerja, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu secara parsial dengan menggunakan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F.

a. Uji t (Parsial)

Pengujian t-statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (bebas) yaitu variabel X_1 (budaya kerja), X_2 (kualitas SDM), dan X_3 (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja pegawai. Dalam penelitian ini derajat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), jika nilai probabilitas (dilihat pada kolom sig) $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan jika nilai probabilitas (dilihat pada kolom sig) $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji t penelitian ini tampak pada Tabel 8.

TABEL 8. Hasil Uji t

Variabel /konstanta	Coefisien	t_{hitung}	Prob (sig)
Budaya kerja (X_1)	-0,027	-0,269	0,789
Kualitas SDM (X_2)	0,906	8,200	0,000
Disiplin (X_3)	0,248	3,398	0,001
Konstanta	0,385	0,199	0,843

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F mengidentifikasi apakah model regresi tersebut layak atau tidak. Layak (andal) maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%.

TABEL 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226,392	3	75,464	54,728	0,000
Residual	73,082	53	1,379		
Total	299,474	56			

Tabel di atas menunjukkan nilai F yaitu 0,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara bersama-sama budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin berpengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan nilai R-square yang berkisar antara 0-1. Nilai R-square yang semakin mendekati 1 menunjukkan model regresi semakin baik, sebaliknya nilai R-square yang mendekati 0 atau sama dengan 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas atau bahkan tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh variabel independen. Nilai R penelitian ini tampak pada Tabel 10.

TABEL 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,869	0,756	0,742	1,174

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* 0,756 atau 75,6% yang artinya 75,6% variasi naik turunnya kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, kualitas SDM, dan disiplin sedangkan sisanya 24,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.7 Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak bermakna terhadap kinerja pegawai Bakeuda. Apabila budaya kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Bakeuda akan menurun tetapi hal ini tidak bermakna Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Nugroho dkk, 2016) di Kabupaten Karanganyar yang menyatakan budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum. Penelitian lain yang dilakukan (Artina dkk, 2014) di lingkungan Polda Riau serta (Renah & Setyadi, 2014) di Kutai Barat menyebutkan bahwa budaya kerja tidak bermakna mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya pengaruh negatif budaya kerja ini mungkin perlu dipertimbangkan mengenai persepsi pegawai Bakeuda tentang budaya yang berkembang di lingkungan kerja. Berdasarkan nilai TCR, ada dua indikator yang perlu diperhatikan yaitu mengenai imbalan/penghargaan dari pimpinan dan keaktifan dalam kegiatan instansi. Jika budaya kerja positif berkembang dengan baik dan pemahaman pegawai yang sama mengenai budaya kerja tersebut, maka akan memberikan suasana kerja yang nyaman bagi semua pegawai serta pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kualitas SDM maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di Bakeuda Kab.Pasaman. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Pemanfaatan secara optimal terhadap waktu, tenaga, serta kemampuan SDM dapat berpengaruh terhadap kepentingan organisasi maupun kepentingan individu (Fathoni, 2008). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Aisyah dkk, 2017) di PDAM Kabupaten Jember yang memperoleh bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain yang dilakukan (Telaumbanua, 2019) pada pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara menemukan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kualitas SDM memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan

Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil TCR didapat indikator yang perlu ditingkatkan yaitu kapasitas individu yang baik untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang dibebankan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam suatu instansi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja akan menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan sehingga pada akhirnya kinerja akan meningkat (Simamora, 2004). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati, 2017) di Badan Koordinasi Wilayah Priangan Provinsi Jawa Barat yang menemukan bahwa disiplin memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan (Pangarso&Susanti, 2016) terhadap pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh bermakna dan positif terhadap kinerja pegawai.

5. SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara budaya kerja, kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Budaya kerja berpengaruh negatif namun tidak bermakna terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Kualitas SDM dan disiplin berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hal tersebut, pimpinan/kepala di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam mengambil kebijakan dan penyusunan peraturan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada organisasinya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah menjadi lebih baik bisa dengan beberapa cara yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah MF, Utami W, Sunardi, S. 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131-135.
- Artina, Isyandi, H. B., & Indarti, S. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 9-19.
- Fathoni, A. 2008. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Frinaldi, A. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh. *Humanus*, 8(2), 180-192.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Kabupaten di Madura. *Ekuitas*, 12(1), 18-36.

- Mangkunegara, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, T. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rincka Cipta.
- Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangarso A; Susanti, A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Peraturan, P. 2011. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Retrieved March 15, 2021, from www.bkn.go.id
- Renah, A., & Setyadi, P. D. 2014. The Influence of Organizational Culture , Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *Journal of Business and Management*, 6(30), 182–192.
- Setyawan B; Waridin, H. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *JRBI*, 2(2), 181–189.
- Siddik, S. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun*. Universitas Terbuka.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, W. 2016. *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar)*. STIE-AUB Surakarta.
- Stephen, Robbins; Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi XII). Jakarta: Salemba Empat.
- Sukmawati, D. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11(2), 269–278.
- Sunardi, S. A. M. U. W. 2017. Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–135.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Tampubolon, B. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.
- Telaumbanua, A. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Pemasaran*, 5(1), 1–10.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden T Press.
- Utari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal, R. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- WIDHASWARA, Y. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung. *Simki-Economic*, 1(3), 1–12.