

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKPSDM KABUPATEN  
BANTAENG**

**Rahmawati Hakim<sup>\*1</sup>, Nurdin Brasit<sup>2</sup>, Abdul Khalik<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>1</sup>[rahmawatihakim75@gmail.com](mailto:rahmawatihakim75@gmail.com), <sup>2</sup>[nurdinbrasit@gmail.com](mailto:nurdinbrasit@gmail.com), <sup>3</sup>[khalik@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:khalik@stienobel-indonesia.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng, menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng, menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng, menganalisis pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng serta untuk menganalisis variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel beban kerja dengan nilai "standardized coefficients beta" sebesar 0,944 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0,005. Besarnya kontribusi ketiga variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja sebesar 87,0 %. Sisanya sebesar 13 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Organizational Culture on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency and to analyze the effect of Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency, as well as to analyze the effect of Workload on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency and to the joint influence of Organizational Culture, Discipline and Workload on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency as well as to analyze the most dominant variables on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency.*

*This study aims to analyze the influence of Organizational Culture on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency and to analyze the effect of Work Discipline on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency, as well as to analyze the effect of Workload on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency and to the joint influence of Organizational Culture, Discipline and Workload on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency as well as to analyze the most dominant variables on the Performance of Civil Servants at the BKPSDM of Bantaeng Regency.*

*The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, and workload has a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Bantaeng Regency. Based on the results of the F test, organizational culture, work discipline and workload have a positive and significant effect on employee performance at the BKPSDM Bantaeng Regency. The variable that has a dominant effect on performance is workload with a value of "standardized coefficients Beta" of 0.944*

*with a significance level of 0.000 < 0.005. The contribution of the three independent variables to performance is 87.0%. The remaining 13% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Workload, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan adanya Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang didukung oleh Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Untuk mencapai daya dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Penyelenggaraan pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Jadi, ASN memiliki peranan yang sangat penting dalam pelayanan publik. Terkait keinginan masyarakat terhadap ASN adalah kinerja handal yang diberikan dalam pelayanan publik. Seorang ASN menjadi tumpuan bagi masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraannya. Dalam hal ini Pegawai (ASN) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (2011) bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Fenomena unik yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Bantaeng, dimana kinerja pegawai yang bekerja pada BKPSDM tersebut masih sangat rendah baik dilihat aspek kualitas kerja, cara kerja, mekanisme kerja dan kuantitas kerja, ketepatan waktu datang kerja, kerjasama dan kemandirian dalam mengambil keputusan bertindak baik yang menyangkut internal para pegawai maupun menyangkut masalah eksternal para pegawai.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan para pegawai dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya.

Selain dari budaya organisasi, rendahnya disiplin kerja para pegawai juga menjadi pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat pada saat jam kerja biasanya pegawai datang terlambat, tidak apel ikut pagi, penggunaan jam istirahat yang melewati batas waktunya, pada saat jam kerja, pegawai masih berada di luar. Fenomena semacam ini akan menjadi penghalang serta menjadi pemicu rendahnya komitmen kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi terhadap norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Menegakkan disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pemerintah. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja pemerintah, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi Pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Masalah terakhir pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng adalah beban kerja yang tinggi, Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Oleh karena itu Pegawai (ASN) diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (2012) yang menyatakan bahwa Pegawai (ASN) adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri.

Fatkhuri & Riyanto (2019) mengatakan bahwasanya kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga organisasi dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal tujuan organisasi. Menurut Nasution (2018) terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya karakteristik situasi berupa budaya organisasi yang dianut pegawai, spesifikasi pekerjaan berupa kesesuaian beban kerja yang diberikan kepada pegawai, dan standar kinerja pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja dan sikap para pegawai berupa kedisiplinan dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Sodjono, 2015). Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk karakter pegawai dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian (2016). Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-

organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, sehingga dapat tercipta kinerja pegawai yang tinggi.

Sementara, Safitri & Astutik (2019) mengemukakan bahwa “Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*. Sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan *understress*”. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung. Misalnya kelelahan bisa membuat menurunnya tingkat produktivitas pekerjaan dan kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang terjadi. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

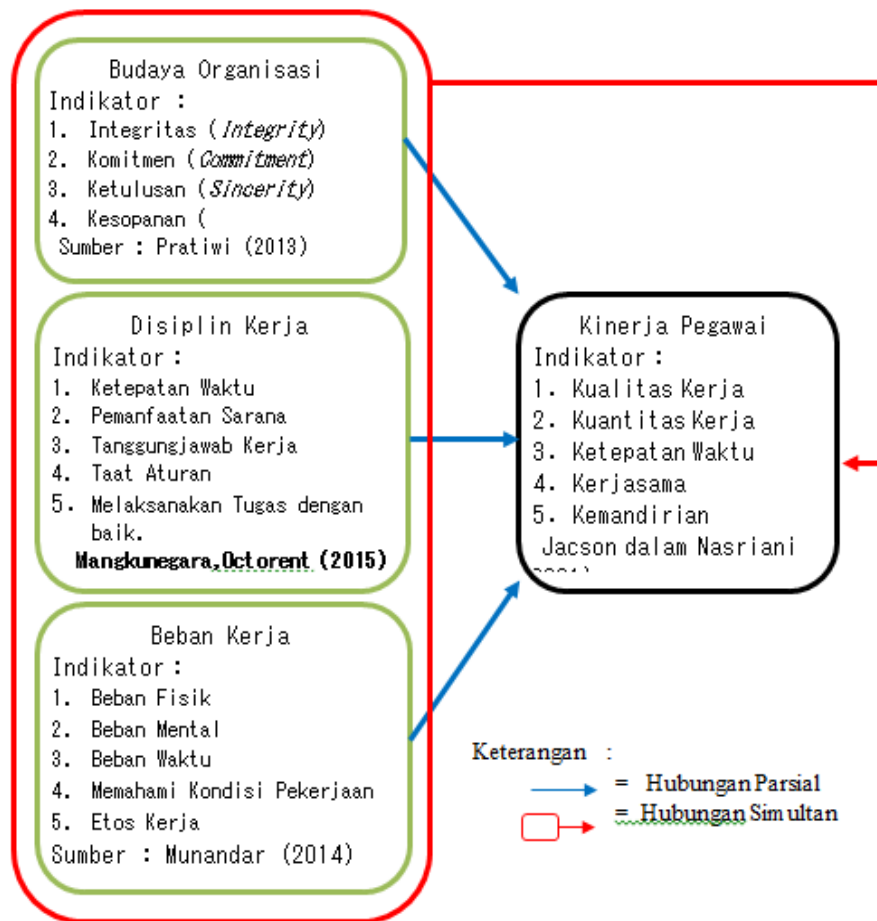
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantaeng dalam pengelolaan sumber daya manusianya haruslah dilakukan secara benar. Pegawai harus mengerjakan seluruh yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang diinginkan organisasi. Dalam praktiknya, Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng, untuk mengelola sumber daya manusianya tidaklah mudah, perlu seni tersendiri. Sumber daya manusia yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Bantaeng terdapat latar belakang yang beragam dan berbeda. Mulai dari latar belakang suku, bangsa, agama, pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing pegawai.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng yang merupakan salah satu instansi pemerintah, terdapat fenomena yang terjadi pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng yaitu masih lemahnya budaya organisasi, dimana terlihat hubungan antara pegawai dengan pegawai tidak terlihat, ketidakpedulian pegawai dalam memajukan organisasi tidak terlihat jelas, perintah yang diberikan oleh pimpinan tidak begitu cepat di tanggap, para pegawai hanya bekerja pada materi semata bukan kepada loyalitas terhadap organisasi serta promosi yang didasari senioritas daripada kompetensi. Kemudian terdapat permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yaitu masih terdapat perbedaan (*gap*) antara *jobqualification* dan *jobsatisfaction*, sehingga mengganggu kinerja yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar.

Dari fenomena yang penulis temukan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka disusun suatu konsep kerangka pikir untuk mempermudah penganalisaan dalam pembahasan penelitian ini seperti berikut ini.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Melalui gambar tersebut diatas, maka disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga bahwa budaya organisasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai negeri sipil pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.
3. Diduga pula bahwa variabel disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pegawai negeri sipil pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa “*The suveyaskmanypeople (callrespondent) abouttheirbelief, opinions, characteristic, andpastorpresentbehavior. Survey are appro priate forresearch questions about seltrepor tedbelie for behavior*”. Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang

disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri dalam merefleksinya pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini, metode survei digunakan dalam mengetahui sikap, pengetahuan, serta tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yang dikemukakan dalam instrumen penelitian (kuesioner). Pendekatan penelitian dimaksudkan untuk memberikan kerangka kerja yang sesuai untuk suatu penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Linear Berganda

Berdasarkan output statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program computer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

**Tabel 1. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.441	1.340		2.568	.015		
X1	-.408	.166	-.344	-2.463	.019	.195	5.117
X2	.406	.105	.364	3.856	.000	.427	2.340
X3	.882	.122	.944	7.205	.000	.222	4.502

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,441 + 0,408X_1 + 0,406X_2 + 0,882X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar **3,441** dengan asumsi budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja tidak berubah maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 3,441 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi  $X_1$  sebesar **0,408** menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penurunan  $X_1$  sebesar satu satuan, maka menyebabkan terjadi meningkatkan atau penurunan Kinerja pegawai sebesar 0,408 satu satuan dengan asumsi variabel Disiplin kerja dan Beban kerja konstan.
3. Nilai Koefisien  $X_2$  sebesar **0,406** menunjukkan bahwa jika variabel  $X_1$  meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,406 satu satuan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ , dan  $X_3$ ) lain konstan.
4. Nilai Koefisien regresi  $X_3$  sebesar **0,882** menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,884 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

**Uji t (Parsial)**

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen meliputi budaya organisasi (X1) Disiplin kerja (X2) dan Beban kerja (X3) terhadap variabel dependen atau variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari ( $\text{Sig} < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

**Tabel 2. Rekapitulasi Uji Parsial (Uji T)**

5Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.441	1.340		2.568	.015		
	X1	-.408	.166	-.344	-2.463	.019	.195	5.117
	X2	.406	.105	.364	3.856	.000	.427	2.340
	X3	.882	.122	.944	7.205	.000	.222	4.502

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 2 diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Budaya Organisasi (X1) mempunyai hubungan searah, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Banteang. Dimana variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar  $2.463 > 2,030$  dari t tabel dengan tingkat signifikan  $0,019$  sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Banteang.
2. Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan searah, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng dengan tingkat signifikan  $0,000$ . Dimana nilai t hitung ( $3.856 > 2,030$ ) t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.
3. Beban Kerja (X3) mempunyai hubungan searah, hal ini menunjukkan jika Beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan dimana t hitung Beban kerja sebesar ( $7.205 > 2,030$ ) t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Bantaeng.

**Uji F (Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi  $0,05$ , apabila nilai  $F <$

0,05 maka memenuhi ketentuan goodness of fit model, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel 15 berikut dibawah ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.945	3	172.648	76.127	.000 <sup>a</sup>
	Residual	77.108	34	2.268		
	Total	595.053	37			

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 tersebut diatas menunjukkan bahwa f hitung sebesar **76,127** > **2.880** F tabel, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

#### Uji Variabel Dominan (Uji Beta )

Uji beta merupakan salah pengujian untuk mengetahui variabel yang mana di antara 3 variabel Independent yang meliputi variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Beban kerja (X3) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Untuk melihat variabel yang berpengaruh dominan terhadap dapat dilihat variabel yang dominan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.441	1.340		2.568	.015		
X1	.408	.166	.344	2.463	.019	.195	5.117
X2	.406	.105	.364	3.856	.000	.427	2.340
X3	.882	.122	.944	7.205	.000	.222	4.502

a. Dependent Variable: Y



Berdasarkan hasil tabel 4 di atas nilai “*standardized coefficient Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Beban Kerja dengan nilai “*standardized coefficient beta*” sebesar **0.944** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja (X3) merupakan salah satu faktor penting diperhatikan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Semakin tinggi beban pekerjaan yang dilakukan maka semakin berat beban kerja yang harus ditanggung oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, beban kerja sebuah pekerjaan harus menjadi tolak ukur untuk menilai terima atau tidak sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasannya kepada bawahannya.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel 17 berikut dibawah ini :

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 <sup>a</sup>	.870	.859	1.50595	1.888

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 17 diatas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel Budaya organisasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Beban kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,870 atau sebesar 87,0 %. Sisanya sebesar 13,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, fasilitas kerja, penghargaan dan pengembangan karir.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar  $2.463 > 2,030$  t tabel sehingga dapat disimpulkan semakin kuat komitmen budaya organisasi setiap pegawai maka semakin baik kinerja pegawai. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki peran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Budaya Organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap mental pegawai dalam berperilaku yang baik dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi pegawai untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan internal maupun eksternal dalam usaha penyusuaian integrasi ke dalam

sebuah organisasi pemerintah. Setiap pegawai yang bekerja pada organisasi pemerintah maupun non pemerintah harus tunduk dan taat terhadap kebijakan pimpinan terkait budaya organisasi yang dikembangkan dalam organisasi tersebut.

Penelusuran lanjutan terkait hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sei Piantara, Sonny Hersona, Nelly Martini, dan Dede Jajang Suyuman,(2021). dengan mengangkat Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng serta **sejalan** dengan teori yang dikemukakan oleh Susanto (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi pegawai untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam sebuah organisasi pemerintah.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar  $3,856 > 2,030$  nilai t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Semakin tinggi disiplin kerja seseorang pegawai maka semakin baik Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Disiplin kerja diharapkan untuk memastikan perilaku pegawai dalam organisasi konsisten sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku pada BKPSDM Kabupaten Bantaeng.

Penelusuran lanjutan terkait hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Tatan Mayandripan,2020, dan Nurdina Andriani,2020. Serta Penelitian Nurjannah Muzakkir, 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Ogan Hilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja serta sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat di artikan jika pegawai selalu datang dan pulang cepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi seemua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada organisasi pemerintah. Ddisiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengingat beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi ataupun pegawai dalam waktu yang ditentukan. Artinya semakin ringan beban kerja seseorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya semakin berat beban kerja seseorang pegawai maka semakin turun kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Penelusuran lanjutan terkait hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sdiri Ayuazzahra, Nazaruddin Aziz (2021) denagan mengangkat judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban kerja Terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang serta sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunarso dan Kusdi (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus

diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal dipengaruhi oleh jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor tugas, batas waktu kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bantaeng, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Sedangkan secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Beban kerja dengan nilai “*standardized coefficients Beta*” sebesar 0,944 dengan tingkat signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,005$ . Besarnya kontribusi ketiga variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan sebesar 87,0 %. Sisanya sebesar 13 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Barata. Atep Adya 2014. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Elex Media Koputindo
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Indrawan, R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Campuran (Edisi Ketu)*. Refika Aditama.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Alfabeta. CV.
- Maimun, N., & Aryani, F. (2019). Hubungan Faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Kesehatan, 1*(2).
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi kedua)*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII)*. Refika Aditama.

- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. CV.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian* (Cetakan 3). Pustaka Setia, CV.
- Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian dan Statistik* (Edisi 2). PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjannah Muzakkir, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
- Nilda, Ruliana, T., & Lau, E. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945*, 2(1).
- Nasution, Darmin 2018. “Menko Darmin Minta Ditjen Pajak Percanggih Aplikasi E Filing”. Diakses. (maret2020). <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3949488/menko-darmin-minta-ditjen-pajak-percanggih-aplikasi-e-filing>
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Edisi Pert). Kencana.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta. Jogjakarta.
- Risnawan, W. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Cipta Karya, Kebersihan Dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. 2(1), 83–92.
- Sari, L. P., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(2), 216–221.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)* (Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Subardjono. (2017). Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 1–9.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta. Jakarta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Perr). Kencana. Jakarta.

- Swastiani Dunggio (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”
- Siagian. Sondang P. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiarto dan Tony Sitinjak. Duriyanto, Darmadi. (2006). Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek. Cetakan ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Safitri, W., Astuti, H.P. (2017). Pengaruh Senam Hipertensi Terhadap Penurunan Tekanan Darah Di Desa Blembem Wilayah Kerja Puskesmas Gondangrejo. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*.
- Sudijono, Anas (2015), Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- R. K. Wardani, M. D. Mukzam dan Y. Mayowan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)”
- R. N. Ichsan, E. Surianta dan L. Nasution (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan.
- R. Sasti Vidia Febrianti. S. (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar”
- Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”.
- Candra Kirana (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
- Nasriyani. 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Penerbit. ITB Makassar.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.