

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI
DI KANTOR DESA BINA BARU KECAMATAN KULO
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

Sofyan¹⁾, Abdul Jabbar A²⁾, Sunarti³⁾

¹⁾Dosen Ilmu Administrasi Negara STISIP Muhammadiyah Rappang

²⁾Dosen Ilmu Pemerintahan STISIP Muhammadiyah Rappang

³⁾Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara STISIP Muhammadiyah Rappang

E-mail: sofyanyofi@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 150 orang. Sampel sebanyak 97 orang dengan melihat tabel Isaac dan Michael. Tipe penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Kuesioner, Penelitian pustaka dan Wawancara. Hasil penelitian yaitu berdasarkan rumus SPSS v.16 yaitu $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, $0.898 < 1.985$ maka H_0 ditolak sehingga budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Variabel budaya kerja dinilai dengan 4 item yaitu perilaku tidak disiplin 89%, tidak jujur 52%, perilaku tidak tegas 88% dan tidak percaya diri 51%. Sedangkan variabel kedisiplinan pegawai diukur dengan menggunakan 3 item, yaitu disiplin waktu 86%, disiplin peraturan 85% dan disiplin tanggung jawab 48%. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja di Kantor Desa Bina Baru terdiri dari 2 yaitu kebersamaan 57% dan intensitas 58%.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kedisiplinan Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Sebagai abdi masyarakat, posisi pegawai negeri sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan diatas, tanggung jawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra pegawai dimata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara yang menjadi permasalahan diungkapkan oleh Kepmenpan Nomor 12 Tahun 2008, bahwa pengabaian nilai-nilai moral dan budaya kerja menyebabkan permasalahan pada kondisi kinerja instansi pemerintah, yakni:

1. Penilaian negatif dari masyarakat tentang pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur pemerintah.
2. Kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur pemerintah sehingga kinerja aparatur pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat masih belum memuaskan.
3. Tidak diterapkannya nilai-nilai budaya kerja aparatur pemerintah menambah pencitraan yang buruk aparaturnya.

4. Kurangnya *Knowledge, Skill, Attitude* pada diri aparatur pemerintah sehingga perlu ditingkatkan.

Pelaksanaan budaya kerja aparatur negara dengan nilai-nilai yang seharusnya merupakan langkah awal yang sebaiknya dipilih dalam upaya melakukan reformasi birokrasi secara keseluruhan, sehingga dapat menjadi birokrasi yang efisien dan efektif dengan aparatur yang disiplin, bersih, transparan dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur negara.

Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas,

sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sanksi bagi pelanggarnya.

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain

disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada bulan Juli-Agustus tahun 2017 dalam pelaksanaan KKLK di Desa Bina Baru ditemukan hambatan-hambatan atau fenomena-fenomena bahwa budaya kerja yang dianut pegawai adalah budaya kerja yang tidak menggambarkan kepatuhan terhadap tata tertib di lingkungan kerja. Budaya kerja adalah memulai dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan rencana. Oleh karena itu terkait dengan masalah kedisiplinan, sebab dengan penerapan disiplin yang baik akan menghasilkan penyelesaian tepat pada waktunya.

Sebagaimana yang terjadi di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo, berdasarkan hasil observasi kedua serta wawancara singkat oleh pegawai Desa Bina Baru pada tanggal 24 November 2017, tentang budaya dan kedisiplinan pegawai yang sangat rendah sehingga perilaku pegawai sering terlambat ke kantor desa, padahal secara aturan pegawai diharapkan hadir di kantor pada hari kerja tepat pada pukul 08:00 Wita.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Budaya Kerja

a) Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi

sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001: 7).

Pengertian Budaya Kerja sebagaimana yang tercantum dalam buku pedoman Gerakan Disiplin Nasional (dalam Sabugdaria, 2016: 20) adalah memulai dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan rencana. Oleh karena itu terkait dengan masalah kedisiplinan, sebab dengan penerapan disiplin yang baik akan menghasilkan penyelesaian tepat pada waktunya. Pada sisi lain budaya kerja menurut Soekarno (2002: 11) adalah sikap hidup dan perilaku yang menceerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan dan pekerjaan tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal ini adalah benar, dengan keinsyafan hal itu bermanfaat bagi kepentingan masyarakat dan diri sendiri”.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002 : 13) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

a. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya

(Damis Dadda, Mustanir, Nilwana, & Ahmad, 2019).

- b. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja (A. Mustanir & Rusdi, 2019).
- c. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dengan cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
- d. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan sosial (A. Mustanir, 2016).

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003).

b) Unsur-Unsur Budaya Kerja

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 (A. Mustanir & Jaya, 2016).

Komponen-komponen budaya kerja yaitu (Ndraha, 2003: 209)

a. Anggapan dasar tentang kerja.

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup *empiric*, dan kesimpulan.

b. Sikap terhadap pekerjaan.

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

c. Perilaku ketika bekerja.

Sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

d. Lingkungan kerja dan alat kerja.

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif (A. Mustanir & Jusman, 2016).

e. Etos kerja.

Istilah *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu

kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

c) **Manfaat Budaya Kerja**

Menurut Supriyadi dan Guno (Triguno, 2004: 21) budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja.

d) **Perilaku dan Sikap Budaya Negatif**

Selain perilaku dan sikap budaya positif seperti yang digambarkan di atas, rakyat Indonesia juga ditandai dengan perilaku dan sikap yang negatif. Kebiasaan negatif yang seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bersifat kontraproduktif.

Beberapa perilaku negatif yang sering terjadi adalah sebagai berikut (Suyadi, 2000: 313):

a. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur.

Hampir semua bagian lapisan masyarakat pada berbagai kasus dan intensitas yang berbeda melakukan tindakan tidak disiplin dan tidak jujur,

melakukan pelanggaran hukum atau peraturan pemerintah maupun terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur yang dilakukan tersebut akan mempengaruhi kinerja dan berdampak merugikan bangsa dan masyarakat.

b. Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri

Perilaku yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasabasi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tidak percaya diri membuat seseorang tidak mampu berfikir yang berdampak tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya atau melaksanakan tugasnya secara maksimal dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai.

e) **Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Budaya Kerja**

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja (Suyadi, 2000:181) adalah kebersamaan dan intensitas.

a. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota

organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

b. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

2. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin

Hasibuan (2003:193) mengatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma social yang berlaku. Davis (2000:112) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan

pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Menurut Robbins (2005:182), kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan

dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan (Barisan, Ramadhan, & Mustanir, 2017).

b) Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan diantaranya adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. (A. D. Mustanir, 2016)
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan (Irwan, Latif, Sofyan, Mustanir, & Fatimah, 2019)
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan (A. Mustanir, Abadi, & Nasri, 2016)
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai, dan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Saydam (2000: 202).

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. Alasan pemilihan lokasi adalah ketidakpatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku menunjukkan bahwa pegawai kurang disiplin. Dengan demikian, aktifitas atau kegiatan di lokasi tersebut dapat terhambat.

2. Variabel dan Desain Penelitian

Variabel penelitian adalah apa yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian seringkali digambarkan dengan X dan Y, X biasanya adalah variabel bebas sedangkan Y adalah variabel terikat (dalam Ahmad, 2015: 125). Dalam penelitian ini variabel X adalah Budaya Kerja dan variabel Y adalah Kedisiplinan Pegawai.

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif yaitu yang bertujuan untuk menggambarkan permasalahan secara sistemis, faktual dan aktual yang terjadi di lokasi penelitian yaitu menjelaskan tentang Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data yang valid maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi/ Pengamatan;
2. Kuisisioner (angket);
3. Studi Kepustakaan; dan
4. Wawancara.

4. Teknik Analisis Data

Menurut Ahmad (2015:175) data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kuantitatif dan bersifat deskriptif, pada analisis kuantitatif kata-kata disusun dari hasil observasi dan pengamatan terhadap data yang

dibutuhkan untuk dideskripsikan dan dirangkum, dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang telah terkumpul dilakukan analisis secara sederhana dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows. Hasil analisis berupa statistik deskriptif dan uji hipotesis.

Skala pengukuran data dilakukan dengan lebih menekankan pada pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang menggunakan Skala Likert. Beberapa jawaban dari pertanyaan yang sesuai dengan tujuan penelitian diberi bobot nilai, dengan nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Kerja

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel X (Budaya Kerja)

Indikator	Persentase %
Perilaku tidak disiplin	89
Tidak jujur	52
Perilaku tidak tegas	88
Tidak percaya diri	51
Jumlah	70%

Dengan mengakumulasi 4 (empat) item pada variabel X (Budaya kerja) di atas, maka diperoleh hasil rata-rata persentase yaitu 70% kategori “setuju” sehingga oleh responden dapat dikatakan bahwa pegawai telah

melaksanakan budaya kerja di Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Untuk mendukung data di atas, maka peneliti melakukan wawancara kepada salah satu tokoh masyarakat di Desa Bina Baru pada tanggal 01 Maret 2018.

“Sesuai pernyataannya, ditinjau dari masalah kedisiplinan pegawai, masih perlu penegasan waktu. Pegawai masih sering terlambat datang ke Kantor Desa, terkadang kami sebagai masyarakat yang membutuhkan pelayanan akan tetapi pegawai belum berada di kantor. Para pegawai dengan tingkat kepercayaan diri masih kurang sehingga perilaku dalam mematuhi peraturan tidak disiplin.

Mengenai kejujuran, tingkat kesadaran pegawai masih kurang terhadap budaya kerja sehingga masyarakat menilainya dengan tidak jujur dalam melaksanakan amanah di Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang”.

2. Disiplin Kerja

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Y (Kedisiplinan Pegawai)

Indikator	Persentase %
Disiplin waktu	86
Disiplin peraturan	85
Disiplin tanggung jawab	48
Jumlah	73%

Dengan mengakumulasi 3 (tiga) item variabel Y (kedisiplinan pegawai)

di atas, maka diperoleh rata-rata persentase 73% kategori “setuju” sehingga dapat dikatakan oleh responden bahwa pegawai menerapkan kedisiplinan di Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Untuk mendukung data di atas, maka peneliti melakukan wawancara kepada salah satu tokoh masyarakat di Desa Bina Baru pada tanggal 01 Maret 2018. “Peraturan yang diterapkan di Kantor Desa Bina Baru yaitu pegawai diwajibkan hadir atau tiba di kantor pada pukul 08.00 dan pelayanan dilaksanakan pada pukul 08.30, namun implementasinya tidak sesuai. Hal demikian menunjukkan bahwa pegawai tidak disiplin terhadap peraturan yang berlaku sehingga pegawai bekerja tidak sesuai waktu yang ditentukan. Namun pegawai tetap melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai amanah yang diembannya”.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang

a. Output pertama

Tabel 3. Variables Entered/Removed^b

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Budaya kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kedisiplinan pegawai

Dari output diketahui bahwa variabel independen yang dimasukkan ke dalam model adalah Budaya kerja

dan variabel dependennya adalah kedisiplinan pegawai. Sedangkan metode regresi yang digunakan adalah enter.

b. Output kedua

Tabel 4. Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.092 _a	.008	1.213

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

Korelasi antara variabel budaya kerja dengan kedisiplinan pegawai sebesar 0.092, hal ini berarti tidak terjadi hubungan yang erat karena nilai tersebut menjauh dari 1.

Persentase sumbangan pengaruh variabel budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai sebesar 00.8% sedangkan sisanya dari 100% dikurangi 00.8% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

c. Output ketiga

d. Output keempat

Tabel 6. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	9.697	1.422		6.817	.000
Budaya kerja	.091	.101	.092	.898	.372

a. Dependent Variable: Kedisiplinan pegawai

Dari output didapatkan t hitung 0.898.

Tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $97-2 = 95$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.985 (Priyatno, 2011: 132). Kriteria pengujian yaitu : jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan, jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

Kesimpulannya adalah t hitung $< t \text{ tabel}$, $0.898 < 1.985$, maka H_0 ditolak yaitu budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan rumus SPSS v.16 yaitu t hitung $< t \text{ tabel}$, $0.898 < 1.985$ maka H_0 ditolak sehingga budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Tabel 5. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.185	1	1.185	.806	.372 _a
Residual	139.722	95	1.471		
Total	140.907	96			

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja

b. Dependent Variable: Kedisiplinan pegawai

Variabel budaya kerja dinilai dengan 4 item yaitu perilaku tidak

disiplin 89%, tidak jujur 52%, perilaku tidak tegas 88% dan tidak percaya diri 51%. Sedangkan variabel kedisiplinan pegawai diukur dengan menggunakan 3 item yaitu disiplin waktu 86%, disiplin peraturan 85% dan disiplin tanggung jawab 48%.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja di Kantor Desa Bina Baru terdiri dari 2 yaitu kebersamaan 57% dan intensitas 58%

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi*. Cetakan Ke-1. Gava Media. Yogyakarta.
- Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. UNNES. Semarang.
- Barisan, B., Ramadhan, M. R., & Mustanir, A. (2017). Sidenreng Rappang Versus Masyarakat Ekonomi Asean. In *The 2nd Journal of Government and Politics International Conference* (Vol. II, pp. 258 – 262). Yogyakarta: Penerbit Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Retrieved from <http://jksg.umy.ac.id/proceeding-2nd-jgp/>
- Damis Dadda, A., Mustanir, A., Nilwana, A., & Ahmad, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Lurah Perempuan Terhadap Stabilitas Kamtibmas Di Kelurahan Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. In *Konferensi Nasional Ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA)* (pp. 378–383). Medan: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Retrieved from <http://asosiasipascaptm.or.id/index.php/publikasi/prosiding-konferensi-nasional-appptma-ke-8>
- Departemen Agama RI Inspektorat Jendral. 2009. *Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama*. Jakarta.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi aksara. Jakarta.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap

- Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *MODERAT: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan Universitas Galuh Ciamis*, 5(1), 32–43. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/1900>
- Mustanir, A. (2016). Perencanaan Mewujudkan Kehidupan Pemerintahan dan Sosial Yang Islami di Desa Tonrong Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Prosiding Seminar Nasional, Reformasi Dan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan*, 289 – 307. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330101808_Perencanaan_Mewujudkan_Kehidupan_Pemerintahan_dan_Sosial_Yang_Islami_di_Desa_Tonrong_Rijang_Kabupaten_Sidenreng_Rappang
- Mustanir, A., Abadi, P., & Nasri, A. (2016). Participation of Ethnic Community Towani Tolotang in Deliberation of Development Plan. In *International Conference on Ethics in Governance (ICONEG 2016)* (Vol. 84, pp. 356 – 359). Makassar: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/iconeg-16.2017.79>
- Mustanir, A. D. (2016). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DANA DESA DAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN DI DESA TETEAJI KECAMATAN TELLU LIMPOE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Politik Profetik*, 04(2), 225–238. Retrieved from <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/2749>
- Mustanir, A., & Jaya, I. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA POLITIK TERHADAP PERILAKU PEMILIH TOWANI TOLOTANG DI KECAMATAN MARITENGGAE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Politik Profetik*, 04(1), 84–97. Retrieved from <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/2741#>
- Mustanir, A., & Jusman. (2016). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN EFEKTIVITAS PENGELOLAAN TERHADAP PENERIMAAN RETRIBUSI DI PASAR LANCIRANG KECAMATAN PITU RIAWA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Ilmiah Akmen*, 13(3), 542–558. Retrieved from <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/69>
- Mustanir, A., & Rusdi, M. (2019). *Participatory Rural Appraisal (PRA) Sebagai Sarana Dakwah*

- Muhammadiyah Pada Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA)*.
- Mustanir, A. (2016). Perencanaan Mewujudkan Kehidupan Pemerintahan dan Sosial Yang Islami di Desa Tonrong Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Prosiding Seminar Nasional, Reformasi Dan Inovasi Tata Kelola Pemerintahan*, 289 – 307. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330101808_Perencanaan_Mewujudkan_Kehidupan_Pemerintahan_dan_Sosial_Yang_Islami_di_Desa_Tonrong_Rijang_Kabupaten_Sidenreng_Rappang
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Ke-2. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Veitzal, Prof, Dr, M.B.A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins P, Stephen. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi-9. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sabugdaria. 2016. *Efektifitas Budaya Disiplin Kerja Pegawai pada Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Negeri Makassar. Makassar.
- Saydam, Ghozali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Siagian, S. P. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bina Aksara. Jakarta.
- Soekarno. K. 2002. *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta: Miswar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Suyadi, Prawirosentono. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.

Jurnal MODERAT, Volume 5, Nomor 1, Februari 2019, hlm 56-69 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat> ISSN: 2622-691X (online)

Triguno. 2004. *Budaya Kerja*. Golden
Trayun Press. Jakarta.

Dokumen-dokumen:

KEPMENPAN Nomor 12 Tahun 2008
tentang Pendayagunaan Aparatur
Negara.