

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR

THE WORK CULTURE INFLUENCE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN EAST KUTAI REGENCY SECRETARIAT

Pranawati¹, Eddy Soegiarto², Suyatin³

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

Research problem as follows: What the Work Culture which covers leadership, discipline, motivation, and Science & Technology have a significant effect on the employee performance; What the leadership have a significant effect on the employee performance; What the discipline have a significant effect on the employee performance; What the Motivation have a significant effect on the employee performance; What the science and technology have a significant effect on the employee performance?

Purpose of this research is knowing dan analyzing the influence of work culture which cover leadership, discipline, motivation, and science & technology on the employee performance in East Kutai Regency Secretariat.

The Grand Theory used is Human Resource Management. The test questionnaire before conducting research data collection. Test equipment used in this study is Multiple Linier Regression Analysis, Coefficient Correlation (R), Determinant Coefficient (R^2), F test and t test.

The multiple linier regression analysis with SPSS 16.0 tools to get results as follows: $Y=0,054 + 0,271.X_1 + 0,182.X_2 + 0,303.X_3 + 0,270.X_4 + e$. The value of R 0,717 indicates that the work culture which covers leadership, discipline, motivation, and Science & Technology have a strong relationship to Employee Performance. Value of Determinant Coefficient (R^2) 0,514 show that the work culture which covers leadership, discipline, motivation, and Science & Technology take effect to Employee Performance and remaining 48,6 % are influenced by other factors not examined.

Based F test which show value 18.519 with probability of significance 0,000. Its mean that the work culture take effect to Employee Performance can generalizable to the population. The work culture which covers leadership, discipline, motivation, and Science & Technology significant effect on the performance of employees together.

The Partially shows that The work culture which covers leadership (X_1), discipline (X_2), motivation (X_3), Science & Technology (X_4) significant effect to the Employee Working in East Kutai Regency Secretariat. Therefore conclusions based on the results of research conducted hypothesis is accepted.

Keywords : Work Culture, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja.

Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja adalah dengan pembinaan dan pengembangan budaya kerja yang baik. Budaya kerja tersebut meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek. Dalam hal ini Sekretariat Kabupaten Kutai Timur telah melakukan pembinaan dan pengembangan budaya kerja.

Diantaranya adalah dengan mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi seluruh jajaran pimpinan di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang handal dan bisa menjadi suri tauladan, memberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin, memberikan motivasi bekerja dengan cara mengadakan pelatihan / bimbingan teknis bagi para pegawai guna meningkatkan pengetahuan akan tugas pokok serta kewajiban-kewajiban yang diembannya dalam tugas, menyediakan sarana iptek antara lain menyediakan peralatan kantor seperti komputer dll dan bahkan Sekretariat memfasilitasi bagi pegawainya yang ingin mendapatkan pendidikan lanjutan dengan menyediakan beasiswa S1 dsb.

Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan masing-masing bagian. Memiliki 751 pegawai (PNS dan TK2D) yang

terbagi dalam 13 bagian serta pejabat eselon. Pengimplementasian budaya kerja ini terhadap kinerja pegawai masih sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Masih adanya budaya kerja yang kurang teraktualisasi. Ditandai oleh adanya pimpinan yang masih bertindak secara otoriter, tingkat disiplin pegawai yang masih rendah, motivasi kerja yang masih kurang serta pemanfaatan iptek yang masih sangat minim.

Dengan melihat fakta tersebut, peningkatan atau pembinaan budaya kerja yang baik sangat diperlukan oleh Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Karena tujuan fundamental dari budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain kinerja pegawainya meningkat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka dapat disimpulkan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

5. Apakah iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya kerja yang meliputi dari kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan iptek terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

D. Manfaat Penelitian :

1. Bagi peneliti, sebagai sarana dalam menerapkan teori yang telah didapatkan saat mengikuti perkuliahan dan menerapkannya.
2. Sebagai tambahan informasi atau bahan kajian bagi Pimpinan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur untuk langkah perbaikan selanjutnya dalam upayanya meningkatkan budaya kerja.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang akan datang.

2. LANDASAN TEORI

1). Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu bagian dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Menurut Hasibuan, (2011 : 10) berpendapat bahwa, "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Hadari Nawawi, (2009 : 11) berpendapat bahwa, "Sumber Daya Manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi".

Dari penjelasan tersebut mengenai sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan asset dan berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

2). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen seperti yang dikemukakan Hasibuan(2011:21) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Pada fungsi-fungsi tersebut terdapat fungsi kedisiplinan yang merupakan unsur dari budaya kerja.

3). Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri.

Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin

pekerja, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi. Menurut Osborn dan Pasarik, (2002:252) berpendapat bahwa, "Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

Menurut Osborn dan Pasarik, (2002:252) berpendapat bahwa, "Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

4). Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) berpendapat bahwa, " istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang".

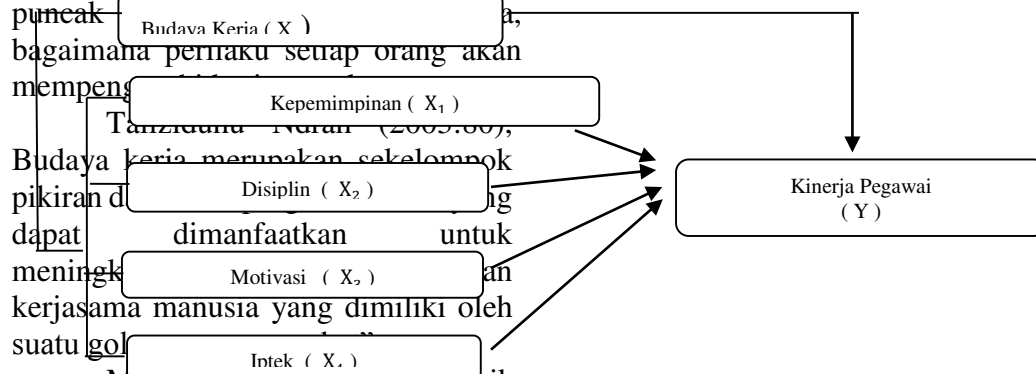
Menurut Suwatno (2011:196) berpendapat bahwa, "kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya".

5). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Supriyanto dan Machfud, (2010 : 132) berpendapat bahwa, "kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu".

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada teori yang diuraikan pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.



C. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah dengan memperhatikan teori-teori serta pendapat pendapat yang ada, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X) yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur secara bersama-sama.
2. Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
3. Disiplin (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
4. Motivasi (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
5. Iptek (X₄) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di

Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

3. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Sesuai dengan identifikasi penelitian maka definisi operasional dari masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2. Budaya Kerja (X)

Budaya kerja adalah sikap dan perilaku pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Variabelnya terdiri dari :

a. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan.

b. Disiplin (X_2)

Disiplin adalah melaksanakan segala peraturan yang ditetapkan secara tertib.

c. Motivasi (X_3)

Semangat atau pendorong yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya.

d. Iptek (X_4)

Iptek merupakan bentukan ilmu dan teknologi.

3. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai Sekretariat kabupaten Kutai Timur.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data :

a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.

b. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuisisioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data :

Berdasarkan sumber, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengalaman dan pembagian kuisisioner.

2. Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur tersebut.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. *Field Work Research* (Penelitian Lapangan)

Yaitu suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara penelitian yang dilaksanakan di lapangan sehingga data yang didapatkan adalah berdasarkan keadaan di lapangan sesungguhnya.

a. Observasi

Cara ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, selanjutnya hasil penelitian ini dicatat sebagai hasil penelitian.

b. Interview

Cara ini dilakukan dengan mengadakan tanya jawab atau wawancara langsung dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Timur dan Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana Kabupaten Kutai Timur.

c. Kuisisioner

Cara ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung membagikan kuisisioner atau pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

2. *Library Research* (PenelitianKepustakaan)

Yaitu melakukan pengumpulan data sumber skunder yang bersumber pada data-data dan dokumen yang berasal dari Sekretariat Kabupaten Kutai timur.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 751 orang.

Berdasarkan pendapat Arikunto Suharsimi, maka penulis mengambil sampel sebanyak 10% dari jumlah populasi yaitu sebesar 75 orang. Teknik pengambilan sample menggunakan metode *Stratified Random Sampling* dan didapatkan rincian sampelnya sebagai berikut :

1. Pejabat Struktural : 6 orang
2. Staf : 69 orang

Sedangkan kerangka penarikan sampel dipilih pada interval pasti dari daftar, dengan rasio 10:1.

4. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Penelitian dilakukan di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur yang beralamat di Pusat perkantoran Bukit Pelangi Sangatta, Kutai Timur, Kalimantan Timur.

B. Visi dan Misi Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

1. Visi.

Pernyataan VisiSekretariat Daerah menetapkan visi sebagai berikut : “Menjadi Sekretariat Yang Handal Dalam PengembanganKapasitas OrganisasiMelalui Pelayanan Yang Berkualitas”

2. Misi

Misi atau pilihan cara yang dikembangkan oleh Sekretariat Daerah KabupatenKutai Timur untuk mendukung terwujudnya pelayanan prima dan profesionalisme menuju pemerintahan yang baik adalah melalui penumbuhan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan fungsi aparatur, yang didukung oleh kemampuan profesionalisme dalam menjalankan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi kegiatan-kegiatan bidang tugas masing-masing dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya daya saing dan kemandirian daerah Kabupaten Kutai Timur pada khususnya dan Kalimantan Timur pada umumnya.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan

dalam menganalisis dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan kepada responden, sampai dengan saat ini sesuai dengan catatan dan aspek legal yang berlaku di dalam lingkungan Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja

selaku abdi negara dan abdi masyarakat sebanyak 751 orang, terdiri atas PNS sebanyak 363 orang. Sedangkan kelompok TK2D (Tenaga Kerja Kontrak Daerah) sebanyak 388 orang. Gambaran potensi yang telah diklasifikasikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Data Pegawai Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

No.	Bidang	Jumlah (orang)
1	Esselon II	1
2	Kepala Bagian	1
3	Kepala Sub Bagian	4
4	Staf PNS	30
5	Staf TK2D	39
	Total	75

Sumber : Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, 2015

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	43	57,33
Perempuan	32	42,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
15 - < 25 Tahun	15	20,00
25 - < 35 Tahun	35	46,67
35 - < 45 Tahun	17	22,67
< 45 Tahun	8	10,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SD	-	-
SMP	2	2,67

SMA	33	44,00
DIII	3	4,00
SARJANA	32	42,67
MAGISTER	5	6,67
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4.5: Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0,00
1 - < 4 Tahun	5	6,67
4 - < 7 Tahun	40	53,33
7 - < 11 Tahun	17	22,67
11 - < 15 Tahun	9	12,00
< 15 Tahun	4	5,33
Jumlah	75	100,00

Sumber : Data diolah, 2015

5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Analisis statistik dilakukan berdasarkan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan, digunakan alat bantu program computer SPSS (Statistic Program For Social Science) versi 16.0. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,054 + 0,271.X_1 + 0,182.X_2 + 0,303.X_3 + 0,270.X_4 + e$$

1. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5.2 Menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek dengan variable dependen (kinerja pegawai Sekretariat kabupaten Kutai Timur).

Tabel 5.2 Menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,514. Berarti bahwa 51,4% variasi perubahan variabel kinerja pegawai ditentukan oleh variasi perubahan

variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek. Sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh perubahan variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.519 dengan tingkat signifikan 5% atau nilai probabilitas signifikansi 0,000 . Dengan demikian , dapat disimpulkan bahwa hipotesis budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat kabupaten Kutai Timur secara bersama-sama. Dengan demikian hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang nyata pada budaya kerja (yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Parsial (t Hitung)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara murni, jika variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$, masing-masing variabel (kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek) memiliki nilai probabilitas

dibawah 0,05. Artinya keempat variable tersebut (kepemimpinan, disiplin, motivasi, iptek) signifikan.

Kepemimpinan (X_1) signifikan 0,000 < 0,05, disiplin (X_2) signifikan 0,016 < 0,05, motivasi (X_3) 0,000 < 0,05, iptek (X_4) signifikan 0,001 < 0,05.

B. Pembahasan

$$Y = 0,054 + 0,271.X_1 + 0,182.X_2 + 0,303.X_3 + 0,270.X_4 + e$$

Masing-masing variabel bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya kerjanya. Semakin baik budaya kerja atau semakin meningkat budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek maka semakin baik pula kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

R sebesar 71,7% menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Melihat R^2 sebesar 51,4% menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek mempengaruhi kinerja pegawai, dan sisanya 48,6 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Uji F yang menunjukkan nilai 18.519 dengan signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Dengan demikian budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Jawaban dari pertanyaan penelitian tentang : 1. Apakah budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, 2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, 3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, 4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, 5. Apakah iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, didapat hasil sebagai berikut: budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, disiplin, motivasi dan iptek benar-benar berpengaruh nyata secara bersama-sama.

Dan Secara parsial dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan Uji t untuk kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dari Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Timur berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
2. Berdasarkan Uji t untuk disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti disiplin

pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

3. Berdasarkan Uji t untuk motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.
4. Berdasarkan Uji t untuk iptek, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti iptek berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian hipotesis yang telah diajukan **diterima.**

Melihat hipotesis yang diterima yaitu terdapat pengaruh yang nyata antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawainya bergantung pada peningkatan budaya kerjanya. Semakin baik dan semakin berkembang budaya kerja yang ada di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, maka akan semakin baik atau meningkat pula kinerja pegawainya. Efisiensi dan efektifitas akan mudah dicapai dalam mencapai visinya. Yaitu, “Menjadi Sekretariat Yang Handal Dalam Pengembangan Kapasitas Organisasi Melalui Pelayanan Yang Berkualitas”

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan kesimpulan yang telah dikemukakan maka berikut ini ada beberapa hal yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Sekretariat Kabupaten Kutai Timur telah menerapkan budaya kerja yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan

Budaya Kerja lebih ditingkatkan lagi agar pegawai benar-benar memahami arti dari budaya kerja yang ada di dalam instansi.

2. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa, bisa menambah variabel- variabel lain yang belum diteliti. Hal ini mengingat nilai R^2 yang masih relatif kecil (0,514).

7. DAFTAR PUSTAKA

- Amnuhai, Siti,** 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara.Jakarta.
- Dharma Agus,** 2003, *Manajemen Supervisi* cetakan lima, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Gani, Irwan dan Amalia Siti,** 2015, *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta, Andi Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P.** 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta,PT Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat,** 2004, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta, Gramedia.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu,** 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry,** 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa,** 2011, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Tika, Moh. Pabundu,** 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan*

Kinerja Perusahaan, Jakarta,
Bumi Aksara.

Widagdho, Djoko,2004, *Ilmu Budaya
Dasar, Cetakan Kesembilan*,
Jakarta, PT. Bumi Aksara.

<http://kemenag.go.id/file/dokumen/KeputusanPAN25-2002.html>