

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu hal terpenting dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang mempunyai kemampuan dan mampu mengelola sumber daya, SDM adalah suatu kunci mempercepat untuk mencapai keberhasilan di lingkungan kerja yang baik. Dengan begitu sumber daya manusia harus tetap di tingkatkan dan diperhatikan. SDM juga menjadi salah faktor penentu dalam penilaian keberhasilan di dalam sebuah organisasi yang sedang berjalan. Disamping itu manusia atau SDM juga bisa untuk mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi. Tidak bisa dipungkiri bahwasannya tidak ada sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan berjalan sesuai yang di inginkan. Begitupun dengan kinerja pegawai, kinerja pegawai akan muncul dengan sendirinya, dapat dilihat dari adanya kualitas dalam diri seorang pegawai, sehingga kinerja pegawai yang baik dapat mempercepat tingkat tercapainya suatu tujuan dalam organisasi sehingga organisasi dapat menciptakan kinerja pegawai-pegawai yang berkompeten untuk masa depan suatu organisasi (Agustini, n.d.)

Dalam mencapai tujuan yang di inginkan sangat dipergunakan kerjasama dan keahlian antara individu dan kelompok.dengan meningkatkan kinerja dan dapat mengelola pemberdayagunaan keahlian SDM yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mempercepat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan halnya peran

organisasi sangat penting salah satunya untuk adanya peningkatan budaya organisasi dan diciptakan budaya kerja untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional, objektif dan kondusif di lingkup pekerja sesuai tugas sendiri-sendiri.(Jatmika et al., 2024)

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang paten dan menjadi faktor utama untuk menentukan sebuah keberhasilan. Dari adanya kinerja pegawai mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang sangat mendominasi keberhasilan suatu organisasi dan kinerja pegawai adalah budaya kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002, Budaya Kerja merupakan pola kegiatan rutin yang dilakukan oleh pegawai yang mengedepankan nilai-nilai, norma-norma, sehingga dapat menciptakan inspirasi serta dorongan bagi para pegawai dalam peningkatan kinerja. Dengan hal tersebut pegawai dapat memberikan pelayanan masyarakat dan merasa puas. Budaya kerja merupakan salah satu strategi yang memiliki dasar sikap, perilaku, dan pemahaman yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dalam organisasi. Nilai untuk penerapan budaya kerja saat bekerja dapat menilai kualitas seorang pegawai atau kelompok yang menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai diharapkan dapat menerapkan budaya kerja agar citra dari sebuah instansi tidak luntur dan dapat memberikan pelayanan yang semakin baik. Banyak hal yang menjadi penyebab kualitas tenaga kerja di Indonesia masih buruk salah satunya yaitu adanya ketidakmerataan dan kelemahan budaya kerja. Jika suatu

organisasi/instansi/perusahaan memiliki budaya kerja yang baik maka antara pemimpin dan para pegawai membentuk sinergi yang besar.

Profesional, etos kerja, dan disiplin merupakan faktor krusial dalam meningkatkan prestasi pegawai. Etos kerja terdiri dari berbagai norma, nilai dan keyakinan hal tersebut menjadi pondasi awal dalam melaksanakan dan berkontribusi di lingkungan kerja. Budaya kerja merupakan salah satu hal yang dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi, dimana budaya organisasi juga menjadi salah satu ciri khas dari organisasi tersebut.

Dalam dunia kerja, budaya kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dan memiliki kedudukan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang kita ketahui, budaya kerja mencakup banyak nilai-nilai, norma-norma dan keyakinan yang tinggi menjadi dasar utama dalam bekerja dan berkontribusi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi sangat menentukan dan menjadi ciri khas bahkan identitas diri dari suatu kelompok atau organisasi. Budaya kerja merupakan sekumpulan bermacam-macam interaksi dan ciri-ciri dari kebiasaan yang sangat mempengaruhi suatu kelompok-kelompok yang ada di dalam organisasi tersebut. (Nurhadijah, 2017)

Budaya organisasi merupakan faktor utama dalam menciptakan keunggulan organisasi. Implementasi budaya kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai menjadi kunci atau elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu,

setiap pegawai diwajibkan turut andil dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pegawai juga dihadapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar agar cepat tercapainya tujuan organisasi. Baik secara individu maupaun kelompok budaya organisasi harus tetap dijaga dan dilaksanakan, semakin baik budaya kerja dalam organisasi semkain besar pula dampaknya terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Nurhadijah, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang taat terhadap peraturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin kerja juga berarti kesediaan untuk menerima konsekuensi jika melanggar peraturan. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan organisasi untuk memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Disiplin kerja adalah sebuah perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi maupaun instansi. Disiplin kerja dapat berupa tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga mempengaruhi cepat tercapainya suatu tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. disiplin kerja diharapkan tertanamnya dalam diri pegawai. Pegawai yang melek akan peraturan dan prosedur tidak akan melanggar kedisiplinan, dengan begitu sebaliknya pegawai yang tidak disiplin akan mempengaruhi faktor tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan arahan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib

yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci atau elemen yang mendorong dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Seperti yang kita ketahui, didalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif kedisiplinan pegawai sangat menjadi acuan dan sebagai pondasi atau dasar untuk memastikan kebenaran dari efektivitas operasional, efisiensi operasional, produktivitas dan keberlangsungan suatu organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja mencakup beberapa hal yaitu kepatuhan, peraturan, prosedur dan penanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya telah diberi (Agustini, n.d.)

Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang penting dalam mengelola suatu organisasi atau instansi, Aparatur Sipil Negara juga memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan dimana dalam melakukan dan menjalankan pelayanan harus sesuai standar operasional prosedur dan telah diatur dalam peraturan undang-undang maupun lainnya. Aparatur Sipil Negara (ASN) juga menjadi roda penggerak dan berjalannya suatu organisasi atau instansi. Dalam mendorong tercapainya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diinginkan tentunya dukungan dari internal maupun eksternal sangat dibutuhkan. Salah satu dorongan internal guna mendorong kinerja aparatur sipil negara pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin kerja sebagai salah satu pondasi untuk pemangku kepentingan memiliki kewenangan (Kepegawaian, 2021) Selain itu, dukungan atau dorongan lainnya guna menciptakan dan mewujudkan aparatur sipil negara yang jujur serta berkewajiban atas tugas yang

diberikan dan memiliki fokus memberi pelayanan bagi masyarakat umum didukung oleh beberapa kegiatan dan dengan adanya kode etik. Hal ini sudah tertera di (PP) Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 yang berisi mengenai pengembangan persatuan, kesatuan dan aturan untuk pns. Meskipun, pemerintahan sudah mengeluarkan aturan masih banyak aparatur sipil negara yang masih melanggar disiplin kerja, dan hal tersebut memberikan dampak negatif dan menciptakan citra buruk. Dengan maraknya pelanggaran yang dilakukan oleh aparatur sipil negara hal tersebut menggambarkan kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya terhadap tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu. (Silaen, 2021)

Dasar hukum kinerja ASN terdiri dari peraturan terbaru UU No. 20 Tahun 2023 mengenai ASN mengatur penguatan system merit, penataan tenaga honorer, peningkatan kesejahteraan ASN melalui jamsos, digitalisasi Manajemen ASN, & penetapan batas usia pensiun baru untuk jabatan manajerial dan nonmanajerial. UU ini juga mempertegas peran ASN sebagai PNS dan PPPK yang profesional, bebas KKN, serta melarang pengangkatan pegawai non-ASN setelah Desember 2024, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 mengenai pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang mengatur seluruh siklus pengelolaan kinerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, evaluasi, hingga tindak lanjut hasil kinerja secara

berkesinambungan. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas ASN, menguatkan peran pimpinan, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan kinerja dan pemenuhan ekspektasi pimpinan dan Surat Edaran Menteri PANRB No. 3 Tahun 2023 yang mengatur suatu tingkatan ranking kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), bertujuan menciptakan sistem penilaian yang adil dan transparan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik(Merit & Indonesia, 2020)

DINDAGKOP-UKM adalah suatu instansi pemerintah yang memiliki peran penting sebagai penggerak dan pembina untuk memajukan sektor perdagangan, koperasi, dan UKMM di wilayah tersebut. Adapun data berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2020, 2021 dan 2022 seperti dibawah ini.

Tabel 1 1Laporan Kepuasan Masayarakat Kab. Rembang, 2020

No	Nama UPP	Nilai IKM
1.	Dindukcapil	79,82
2.	DPMPTSP Naker	81,95
3.	Dinbudpar	78,25
4.	BPBD	81,40
5.	Dindikpora	85,43
6.	DLH	87,18
7.	Inspektorat	83,88
8.	DPU Taru	77,70
9.	Dinpermades	76,74
10.	Dinarpus	81,62
11.	Satpol PP	76,71
12.	Dinhub	69,35
13.	Bappeda	86,21
14.	RSUD dr. R. Soetrasno	78,61
15.	Kecamatan Sumber	78,72
16.	Kecamatan Bulu	77,48

17.	Kecamatan Sulang	77,65
18.	Kecamatan Gunem	80,85
19.	Kecamatan Sedan	80,04
20.	Kecamatan Sale	79,62
21.	Kecamatan Sarang	81,33
22.	Kecamatan Sluke	81,14
23.	Kecamatan Pancur	84,40
24.	Kecamatan Kaliori	80,74
25.	Kecamatan Lasem	81,84
26.	Puskesmas Sumber	81,95
27.	Puskesmas Bulu	80,96
28.	Puseksmas Rembang 1	80,13
29.	Puskesmas Gunem	80,48
30.	Puskesmas Sedan	81,88
31.	Puskesmas Sale	81, 44
32.	Puskesmas Sarang II	74,10
33.	Puskesmas Pamotan	78,05
	Rata – rata	80,10

Dari tabel hasil penilaian IKM diatas telah dilakukan pada 33 perangkat daerah dan penyelenggaraan pelayanan di kabupaten Rembang. Dasar penilaian 76,61 – 88, 30 dengan rata-rata 80,10. Nilai terendah dari Dinas Perhubungan dengan nilai 69,35 dan paling besar 87,18 dari Dinas Lingkungan Hidup. Dengan adanya penialain tersebut para dinas yang memiliki penilaian rendah bisa menjadikan penilaian tersebut menjadi acuan untuk evaluasi dan perbaikan kedepannya(*No Title*, n.d.)

Tabel 1 2Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang, 2021

No	Nama OPD	Nilai IKM	Kategori
1.	Kantor Inspektorat	86,27	B (Baik)
2.	Kantor Sekretariat Daerah	84,88	B (Baik)
3.	Bappeda	80,09	B (Baik)
4.	BKD	83,83	B (Baik)

5.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	81,78	B (Baik)
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,09	B (Baik)
7.	Dinas Komunikasi dan Informatika	80,86	B (Baik)
8.	Dinas Perhubungan	80,09	B (Baik)
9.	Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga	84,03	B (Baik)
10.	DLH	81,54	B (Baik)
11.	Dinas Kelautan dan Perikanan	79,69	B (Baik)
12.	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	80,19	B (Baik)
13.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	80,13	B (Baik)
14.	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja	82,56	B (Baik)
15.	Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat	82,70	B (Baik)
16.	RSUD dr. R.Soetrasno Rembang	81,97	B (Baik)
17.	Kecamatan Sarang	79,89	B (Baik)
18.	Kecamatan Kragan	80,06	B (Baik)
19.	Kecamatan Sluke	80,18	B (Baik)
20.	Kecamatan Lasem	86,08	B (Baik)
21.	Kecamatan Pancur	81,37	B (Baik)
22.	Kecamatan Sedan	79,89	B (Baik)
23.	Kecamatan Sale	81,57	B (Baik)
24.	Kecamatan Gunem	82,60	B (Baik)
25.	Kecamatan Pamotan	80,65	B (Baik)
26.	Kecamatan Sulang	80,24	B (Baik)
27.	Kecamatan Bulu	81,01	B (Baik)
28.	Kecamatan Sumber	82,29	B (Baik)
29.	Kecamatan Kaliori	85,56	B (Baik)
30.	Kecamatan Rembang	83,33	B (Baik)
31.	Puskesmas Sarang 1	82,02	B (Baik)
32.	Puskesmas Sarang 2	81,30	B (Baik)
33.	Puskesmas Kragan 1	81,25	B (Baik)
34.	Puskesmas Kragan 2	82,16	B (Baik)
35.	Puskesmas Sluke	81,06	B (Baik)

36.	Puskesmas Lasem	82,02	B (Baik)
37.	Puskesmas Pancur	81,85	B (Baik)
38.	Puskesmas Sedan	81,23	B (Baik)
39.	Puskesmas Sale	81,16	B (Baik)
40.	Puskesmas Gunem	82,02	B (Baik)
41.	Puskemas Pamotan	82,26	B (Baik)
42.	Puskesmas Sulang	83,02	B (Baik)
43.	Puskemas Bulu	83,21	B (Baik)
44.	Puskesmas Sumber	82,02	B (Baik)
45.	Puskesmas Kaliori	82,23	B (Baik)
46.	Puskesmas Rembang 1	83,57	B (Baik)
47.	Puskemas Rembang 2	82,19	B (Baik)
	TOTAL	81,93	B (Baik)

Tabel diatas menunjukkan dengan nilai 81,93 sesuai dengan detail unsur pelayanan yaitu; persyaratan pelayanan, prosedur pelayanan, waktu pelayanan, biaya/tarif pelayanan, produk/spesifik pelayanan, kompetensi pelaksanaan, perilaku pelaksanaan, saranan pelaksanaan, dan penanganan pengaduan. Dengan adanya tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan kinerja penyelenggraan pelayanan dari tahun sebelumnya di lingkungan pemerintah kabupaten rembang (*Laporan, 2021*).

Tabel 1 3Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang, 2022

No	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layanan
1	Sekretariat Daerah	81,708	B (Baik)
2	Sekretariat DPRD	75,869	C (Kurang Baik)
3	Inspektorat	87,052	B (Baik)
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,753	B (Baik)
5	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	87,524	B (Baik)
6	Dinas Kesehatan	84,992	B (Baik)

No	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layanan
7	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	85,879	B (Baik)
8	Dinas Komunikasi dan Informatika	81,382	B (Baik)
9	Dinas Perhubungan	77,563	B (Baik)
10	Dinas Lingkungan Hidup	85,692	B (Baik)
11	Dinas Kelautan dan Perikanan	83,250	B (Baik)
12	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	86,521	B (Baik)
13	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	81,222	B (Baik)
14	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	84,872	B (Baik)
15	Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	75,266	C (Kurang Baik)
16	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	78,908	B (Baik)
17	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	77,700	B (Baik)
18	Dinas Pertanian dan Pangan	84,332	B (Baik)
19	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana	89,916	A (Sangat Baik)
20	Satuan Polisi Pamong Praja	81,215	B (Baik)
21	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	86,642	B (Baik)
22	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	80,815	B (Baik)
23	Badan Kepegawaian Daerah	87,607	B (Baik)
24	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	81,484	B (Baik)
25	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	80,716	B (Baik)
26	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	82,140	B (Baik)
27	RSUD dr. R. Soetrasno	77,756	B (Baik)
28	Kecamatan Sarang	89,108	A (Sangat Baik)
29	Kecamatan Kragan	82,057	B (Baik)

No	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layanan
30	Kecamatan Sluke	85,581	B (Baik)
31	Kecamatan Lasem	86,511	B (Baik)
32	Kecamatan Pancur	82,966	B (Baik)
33	Kecamatan Sedan	82,053	B (Baik)
34	Kecamatan Sale	83,888	B (Baik)
35	Kecamatan Gunem	82,876	B (Baik)
36	Kecamatan Pamotan	79,819	B (Baik)
37	Kecamatan Sulang	82,914	B (Baik)
38	Kecamatan Bulu	85,288	B (Baik)
39	Kecamatan Sumber	86,834	B (Baik)
40	Kecamatan Kaliori	77,880	B (Baik)
41	Kecamatan Rembang	85,849	B (Baik)
42	Puskesmas Sarang 1	81,280	B (Baik)
43	Puskesmas Sarang 2	77,365	B (Baik)
44	Puskesmas Kragan 1	78,814	B (Baik)
45	Puskesmas Kragan 2 79,133	79,133	B (Baik)
46	Puskesmas Sluke	80,647	B (Baik)
47	Puskesmas Lasem	79,421	B (Baik)
48	Puskesmas Pancur	83,233	B (Baik)
49	Puskesmas Sedan	84,722	B (Baik)
50	Puskesmas Sale	81,008	B (Baik)
51	Puskesmas Gunem	73,672	C (Kurang Baik)
52	Puskesmas Pamotan	81,329	B (Baik)
53	Puskesmas Sulang	86,355	B (Baik)
54	Puskesmas Bulu	81,316	B (Baik)
55	Puskesmas Sumber	85,054	B (Baik)
56	Puskesmas Kaliori	84,730	B (Baik)
57	Puskesmas Rembang 1	83,024	B (Baik)
58	Puskesmas Rembang 2	80,005	B (Baik)
	Rata-rata	82,491	B (Baik)

Sumber : Buku Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang, 2022

Berdasarkan tabel diatas merupakan nilai IKM pada DINDAGKOP-UKM sesuai pengamatan yang telah dilakukan oleh penliti, bahwa penilaian kinerja di DINDAGKOP-UKM sesuai data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Tahun 2022,

instansi ini mendapatkan nilai IKM sebesar 75,266 dengan mutu layanan C (Kurang Baik) padahal dalam peningkatan semua aspek apalagi setelah reformasi birokrasi pegawai harus memiliki kinerja yang baik dan berdasarkan fenomena dan fakta di lapangan masih banyak dan sering di temukan beberapa kendala terkait adanya penerapan budaya dan disiplin pegawai. Misalnya, masih ada ASN yang kurang mematuhi jam kerja, keterlambatan di jam kerja maupun keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai sesuai kurun waktu yang telah di berikan, disisi lain ada juga pegawai ketika di berikan tanggung jawab atau tugas yang seharusnya di kerjakan justru di berikan ke anak magang. Dalam hal tersebut bahwasannya masih belum optimalnya dalam menerapkan budaya kerja dan disiplin kerja. Kondisi tersebut sangatlah berpengaruh dalam penurunan kinerja ASN yang pada akhirnya berimbas kurang efektivnya program kerja dinas.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari IKM berdasarkan penilaian masyarakat bahwa pada tahun 2020 dan 2021 dalam data tersebut DINDAGKOP-UKM tidak disebutkan. Hal ini memicu dan menimbulkan permasalahan yaitu menerminkan kinerja DINDAGKOP-UKM kurang baik dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat atau publik disisi lain yang turut terjadi adalah kinerja pegawai salah satunya sedikitnya pengetahuan terkait tanggung jawab yang dibagi, minimnya kesadaran diri terkait tanggung jawab yang telah diberikan, aspek menangani aduan, saran beserta masukan, terampil pada saat penanganan, adanya pelatihan lebih, meningkatkan kompetensi, dan evaluasi regulasi & teknologi.

Disisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang bagus dan signifikan yang dilakukan oleh pegawai DINDAGKOP-UKM sendiri, yang mengindikasikan adanya kepentingan oleh pihak eksternal, internal maupun pemangku kepentingan yang lainnya. Dengan fenomena tersebut perlu adanya kajian secara mendalam mengenai budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN di DINDAGKOP-UKM.

Budaya kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar aturan yang berlaku, sehingga kesalahan-kesalahan kecil bisa dihindari dan dapat di cegah. Dengan begitu, menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) bahwa ASN di era reformasi birokrasi ini dituntut agar lebih adaptif, profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan yang prima baik secara langsung maupun secara digital. Dengan adanya harapan ini menegaskan ASN tidak hanya cukup hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan, melainkan harus inovatif, akuntabel, serta berorientasi pada hasil atau pencapaian untuk mendukung tercapainya tata kelola pemerintah baik. Hal ini yang menjadi landasan sang penulis untuk mengangkat tema ini : **"PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERDAGANGAN DAN KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH (DINDAGKOP-UKM) DI KABUPATEN REMBANG"**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab.Rembang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab.Rembang?
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM di Kab. Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah dibawah ini:

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM di Kab. Rembang
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM di Kab. Rembang
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM di Kab. Rembang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia terkait dengan budaya kerja dan disiplin kerja, penelitian ini bertujuan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dan tidak lupa penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi atau Organisasi

Hasil penelitian ini adalah untuk memberi rekomendasi yang membantu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik dengan menerapkan budaya kerja dan disiplin kerja. Dengan mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai, organisasi atau instansi dapat melakukan perbaikan dalam implementasi budaya kerja dan disiplin kerja melalui beberapa tahapan bagi pegawainya. Hal ini, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Selain itu, hasil penelitian ini juga menjadi tumpuan untuk organisasi atau organisasi lainnya dengan tingkat kinerja pegawai dalam konteks pelayanan publik melalui budaya kerja dan disiplin kerja.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian diharapkan mampu membuka dan menambah wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 4Penelitian Terdahulu

N o	Penulis	Judul Tahun	Teori Metedol ogi	Tujuan	Hasil Penelitian
1	(Pokhrel, 2024)	PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES WITEL YOGYAKAR TA, 2024	kuantitatif	Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Yogyakarta dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom	Budaya kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan karena memberikan keyakinan kepada karyawan yang dapat diandalkan oleh karyawan PT. Telkom Akses. Budaya kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan dan menciptakan hubungan yang kuat antara karyawan dengan Perusahaan PT. Telkom Akses Yogyakarta

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
				Akses Yogyakarta.	
2	(Kuswanto, 2020)	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PIZZA HUT DELIVERY WILAYAH PONDOK GEDE KOTA BEKASI, 2020	Kuantitatif	Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Pizza Hut Delivery.	Terdapat pengaruh secara parsial antara kedisiplinan dan budaya kerja terhadap pegawai pada Pizza Hut Delivery wilayah Pondok Gede Kota Bekasi. Meskipun berpengaruh terhadap kinerja karyawan tentunya masih terdapat peningkatan disiplin kerja, menciptakan budaya kerja dan pemimpin yang harus memberikan arahan kepada karyawan mengenai kedisiplinan kerja dan budaya kerja.
3	(ALDA FLORENSHIA, 2021)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP	Kuantitatif	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja	(1) secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Tirta

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
		KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG, 2021		terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang.	Musi Palembang, pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung 3,995 dan t tabel bernilai 1,985, sehingga ($3,995 > 1,985$), sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, Hasil

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
					perhitungan diperoleh nilai t hitung 2,364 dan t tabel bernilai 1,985, sehingga $(2,364 > 1,985)$, sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung 25,157 dan F tabel bernilai 3,090 sehingga F hitung $(25,157 > 3,090)$, sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
					berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
4	(Sanjaya, 2021)	DAMPAK BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin)	Kuantitatif	Untuk menganalisa faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin yaitu budaya kerja dan disiplin kerja	Budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Meskipun memiliki dampak yang signifikan masih terdapat kekurangan salah satunya belum memasukkan beberapa variable lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
5	(Kusumaningsih & Tahwin, 2022)	PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI	Kuantitatif	Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja	Budaya Kerja dan motivasi secara bersama-sama

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
		TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SLUKE KABUPATEN REMBANG		dan motivasi di kantor kecamatan Sluke.	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Meskipun begitu perlu adanya perluasan arean penelitian dan merubah objek sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan dan kompleks.
6	(Sun et al., 2024)	Enhancing Employee Green Performance through Green Training: The Mediating Influence of Organizational Green Culture and Work Ethic in the Mining Sector	Kuantitatif	Mengetahui dampak pelatihan hijau terhadap kinerja hijau karyawan di industri pertambangan Kolwezi, dengan fokus pada peran mediasi budaya hijau organisasi dan etos kerja.	Pelatihan hijau secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui penguatan budaya hijau organisasi dan etos kerja. Khususnya, etos kerja muncul sebagai mediator parsial dalam hubungan ini

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
7	(Krskova & Breyer, 2023)	The influence of growth mindset, discipline, flow and creativity on innovation: Introducing the M.D.F.C. model of innovation	Kualitatif	Untuk mengajukan model konseptual faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi inovasi secara positif untuk membantu calon pemimpin dan manajer dalam mengatasi tantangan di masa depan ketika ketidakpastian mungkin menjadi norma daripada pengecualian.	Penulis memperkenalkan Model Inovasi M.D.F.C. yang baru, yang terdiri dari konsep pola pikir berkembang (M) dan aliran (F) serta keterampilan disiplin (D) dan kreativitas (C). Sementara elemen-elemen model konseptual inovasi M.D.F.C. yang baru sebagai bidang studi yang terpisah telah diteliti secara ekstensif dalam studi-studi sebelumnya, para penulis telah menggabungkannya menjadi satu model untuk pertama kalinya. Peluang yang berasal dari model baru yang diusulkan sangat banyak,

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
					dengan implikasi bagi para pendidik, industri, dan teori yang dibahas
8	(Rahman et al., 2024)	The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Performance Mediated by Disiplin kerja of Employees of the One Stop Integrated Service and Investment Service, Tapin Regency, South Kalimantan Province	Kuantitatif	Menganalisis disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja dan menganalisis disiplin kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapin Provinsi Kalimantan Selatan.	Ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai, tidak ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, disiplin kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tapin.
9	(Simarmata et al., 2022)	The Influence of disiplin Kerja, Work	Kuantitatif	untuk menguji Pengaruh disiplin	Disiplin kerja, lingkungan Kerja dan produktivitas

No	Penulis	Judul Tahun	Teori Metodologi	Tujuan	Hasil Penelitian
		Environment, and Work Productivity, on Kinerja pegawai at the Youth and SporTidak Setuju Office, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regen		kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	(Mulyadin et al., 2023)	The Influence of Visionary Leadership, Organization al Culture, and Disiplin kerjaon Kinerja pegawai at SMP Negeri 1 Kedungwarin gin	Kuantitatif	Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di SMPN 1 Kedungwarin gin Kabupaten Bekasi	Kepemimpinan visioner, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan visioner, budaya organisasi, serta disiplin kerja juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka kesimpulannya adalah budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat satu sama lain dan peningkatan kinerja pegawai. Banyak penelitian menyatakan budaya kerja sangat positif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan baik maka dapat memberikan dampak yang signifikan bagi kinerja. Disisi lain beberapa penelitian juga menyebutkan dan menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab pegawai. Namun, banyak penelitian yang masih berfokus di lingkungan atau instansi pemerintah di tingkat kementerian ataupun lainnya, belum banyak yang melakukan penelitian di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Rembang yang tentunya memiliki dinamika dan etos kerja tersendiri. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengisi dan memperbaiki adanya kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara(ASN) pada DINDAGKOP-UKM di Kabupaten Rembang.

1.5.2. Administrasi Publik

Administrasi Publik berasal dari Bahasa Latin dan Yunani yaitu: ada yang memiliki arti *intensif* dan *ministrare* memiliki arti melayani, membantu dan memenuhi. (Dimock, 1992) berpendapat bahwa administrasi publik adalah administrasi secara umum yang memiliki jangkauan yang luas. Administrasi publik juga sebagai salah satu pondasi dan penentu kebijakan suatu negara, administrasi publik salah satu ilmu yang mempelajari keinginan rakyat melalui pemerintah dan cara mendapatkannya.

Administrasi publik juga bisa disebut salah satu ilmu yang mempelajari manajemen dan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari adanya pengertian administrasi publik diatas bahwa administrasi publik merupakan salah satu bentuk runtutan kerjasama yang dilakukan oleh kelompok dalam pemerintahan yang bertugas menjalankan tugas untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan publik(Mustanir et al., 2022).

1.5.2.1 Old Publik Administration (OPA)

Old Publik Administration (OPA) memiliki sebutan yaitu Administrasi Negara Tradisional atau klasik. Paradigma ini berkembang pada awal lahirnya ilmu administrasi negara yang bersamaan dengan ditandainya terbitnya salah satu buku yang berjudul “The Study Of Administrasi (1887) oleh Woodrow Wilson, yang kini dikenal sebagai pelopor berdirinya ilmu administrasi negara. Dalam paradigma ini administrasi publik sebagai pemain utama, namun dalam hal pembiayaan menggunakan dari hasil pungutan masyarakat hal ini dinilai kurang efisien dan menjadi kritik teori klasik. (Mustanir et al., 2022).

1.5.2.2 New Publik Management (NPM)

Paradigma baru manajemen publik baru atau New Public Management sering juga disebut “*managerialism*” dan menekankan pada insentif, persaingan, dan kinerja NPM adalah pendekatan melalui teknik-teknik manajerial ,terutama yang bersumber dari *best practices* dalam sektor bisnis (swasta) digunakan dalam organisasi publik untuk meningkatkan pencapaian nilai nilai ekonomis dalam pemberian pelayanan publik. Agensi pemerintah dalam pandangan NPM lebih peka

terhadap kebutuhan warga negara jika dibandingkan dengan birokrasi, lebih *decentralized* dalam pencapaian tujuan organisasi serta mengutamakan partisipasi dan kerja kelompok, baik diantara pemerintahan ataupun dengan kelompok masyarakat diluar pemerintah. NPM dipahami sebagai universal dan dapat diterapkan dalam semua jenis instansi pemerintah serta tidak secara spesifik berlaku untuk tingkat pemerintahan yang spesifik (Mustanir et al., 2022)

1.5.2.3 New Public Service (NPS)

New Public Service (NPS) dikenalkan oleh (Denhardt, 2003). NPS sendiri salah satu paradigma yang mendekati pelayanan publik. Kolaborasi nilai bisnis ke dalam administrasi publik dapat merusak inti dari administrasi publik. Maka dari itu, beberapa usulan untuk menerapkan nilai baru dengan mengembalikan peran pemerintahan dalam NPM, namun NPM memiliki kelemahan sehingga disarankan untuk pindah ke *New Publik Service (NPS)* dimana menurut (Denhardt, 2003) di dalam NPS memiliki tujuh prinsip yaitu: (*Serve Citizens, Not costumers*) dalam hal ini administrasi publik untuk kepentingan public bukan untuk kepentingan diri sendiri, (*Seek the Public Interest*) dalam hal ini administrasi publik memiliki peran aktif membangun paham bersama dan kolektif tentang kepentingan publik, (*Value Citizenship Over Entrepreneur*) premi publik diacapai dan diselesaikan oleh pegawai pemerintah dengan penduduk yang khawatir tentang jaminan untuk membuat komitmen yang paling ideal kepada masyarakat, (*Think Strategically, Act Democratically*) sebuah strategi dan proyek yang dibutuhkan masyarakat umum dalam pencapaiannya melalui upaya bersama, (*Recognize That Accountbility Is Not Simple*) administrator diharuskan lebih responsif dan penuh perhatian dan mereka

diharuskan bekerja tergantung pada pengaturan status, hukum, konstitusi, dan kualitas budaya, standar politik, norma kemahiran dan kepentingan penduduk, (*Server Rather Than Steer*) semakin penting dan tinggi bagi otoritas pemerintah untuk menggunakan inisiatif berbasis kualitas bersmaa dalam membantu warga dengan mengartikulasikan dan menemukan kepentingan dasar yang bertentangan dengan koordinasi individu dengan cara baru, (*Value People, Not Just Productivity*) organisasi publik dalam berpartisipasi untuk mencapai kepentingan publik akan berhasil dengan melalui proses kolaborasi dan kepemimpinan bersama atas rasa saling menghormati kepada semua orang. NPS memiliki model yang tidak bisa dipisahkan dari pendahulunya (Mustanir et al., 2022)

1.5.3 Manajemen Publik

Manajemen adalah salah satu urutan aktivitas dirancang melalui koordinasi dalam memanfaatkan sdm melalaui step-step yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*). Manajemen publik adalah suatu disiplin ilmu dan praktik yang memiliki fokus pada pengelolaan organisasi public, pemerintahan, lembaga non-pemerintah untuk memberikan sebuah pelayanan yanag efektif, efesien dan akuntabel. manajemen publik adalah untuk mengarahkan dan mengatur sektor publik dalam bekerjasama memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan publik, sehingga tercipta kepuasan masyarakat secara umum (publik) yang maksimal.

Manajemen publik bukan "*policy analisis*", tetapi manajemen publik adalah satu hal yang berkaitan dengan peraturan, hubungan dan permasalahan

umum dan menunjang kerja pemerintah dalam strutur organisasi(Puncak Joyontono, 1)Subarno, 1)Reineta Puspitasari, 1)Tiara Handayani, 1)Asal Izmi, 1)Cut Ayu Tiara S, 1)M. Rifki Ghozali, 1)Ika Indah Karlina, 1)Muhammad Fitranata N, 1967)

1.5.4 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan seluruh pencapaian dari beberapa aspek dengan kurun waktu tertentu untuk menciptakan sesuai tujuan awal. Kinerja Adalah penerapan dari seluruh planning dan sdm menjadi peran utama dalam implelementasi yang terdiri dari aspek-aspek terpenting.

Kinerja Pegawai merupakan salah satu bentuk keberhasilan kinerja dengan dasar kualitas, kuantitas dalam mengemban pembagiannya. Kinerja memiliki lingkup yang sanaat luas tidak melulu hanya mencapai hasil melainkan ada banyak aspek lainnya (Silaen, 2021)

Bagi instansi atau organisasi, pemahaman kinerja terus diperhatikan dalam menjalankan tupoksi agar bisa dijadikan contoh lain. Dengan begitu, minim perilaku negatif bagi para pegawai.

1.5.4.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Silaen, 2021)berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Keterampilan dan kemampuan pada saat bekerja menjadi acuan pegawai dalam menentukan nilai kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Total yang terdiri dari komponen dan siklus yang diselesaikan dalam kurun tertentu

3. Ketepatan Waktu

Menggunakan waktu dalam kegiatan tertentu dengan menggunakan kurun waktu yang ada

4. Efektivitas

Tingkat keberhasilan komponen dengan pemanfaatan sumber daya

5. Komitmen

Salah satu bentuk kesadaran ini akan tugas, hak, dan kewenangan kepada organisasi.

1.5.5 Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan bentuk pendapat atau argumen yang terdiri dari beberapa aspek guna meningkatkan kinerja organisasi dan sebagai pondasi awal dalam berperilaku untuk menyelesaikan hal-hal yang ada di organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwasannya budaya kerja telah diketahui oleh manusia sejak lama. Namun sampai saat ini banyak yang belum sadar akan titik puncak kesuksesan kerja terletak di penerapan nilai dan norma menjadikannya kegiatan sehari-hari. Dalam waktu tertentu budaya kerja menjadi fokus perhatian tersendiri dari berbagai

kalangan. Budaya kerja sendiri menjadi titik terang salah satu nilai berperan krusial dan signifikan dalam mencapai tujuan akhir dari suatu organisasi atau instansi. lingkungan yang berbeda akan menghasilkan budaya yang berbeda juga, sehingga membentuk tidak setuju tebal dan tipis, budaya kerja juga telah merubah perilaku sumber daya manusia(Nurhadijah, 2017).

1.5.5.1 Jenis - Jenis Budaya Kerja

Menurut (Metode & Ocai, 2023) (OCAI),terdapat empat jenis budaya kerja:

1. Hierarki

Formal dan terstruktur menjadi titik pondasi pada jenis ini dan tentunya di pimpin dengan jabatan struktural dengan kata lain pengalaman menjadi awal pondasi pada saat digunakan.

2. Pasar

Dengan mengedepankan kompetisi para pegawai diharapkan memiliki motivasi diri dan kompetitif, sedangkan pemimpin menjadi tuas utama.

3. Klan

Mengedepankan keramahan dan memiliki karakteristik kekeluargaan

4. Adhokrasi

Inovasi menjadi titik awal dalam berorganisasi, pemimpin sebagai tokoh inspirasi karyawan atau pegawai dalam melangkah dan berani dalam mewujudkan ide-ide baru.

1.5.5.2 Indikator Budaya Kerja

(Nurhadijah, 2017) menyatakan beberapa indikator budaya kerja:

1. Disiplin

Salah satu bentuk awal yang tertanam pada diri seorang pegawai atau karyawan yang melebur menjadi kebiasaan dalam berpakaian, ketepatan waktu, tanggung jawab dll.

2. Keterbukaan

Salah satu bentuk kesiapan diri untuk menerima faktor-faktor yang berasal dari internal maupun eksternal dengan berpegang pada pendapat & ungkapan secara jujur.

3. Saling Menghargai

Salah satu bentuk sikap memberikan perayaan kecil atas tercapainya tujuan dalam mewujudkan cita-cita yang dilakukan sesama pegawai.

4. Kerja sama

Siap sedia dalam memberikan dukungan dan dukungan dari rekan kerja untuk tercapainya cita-cita organisasi.

1.5.6 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah salah satu bentuk tindakan dukungan kepada seluruh jajaran instansi dengan catatan tertentu. Disiplin pegawai adalah bentuk langkah-langkah guna perbaikan, pembentukan pengetahuan sehingga para pegawai leluasa bertindak dengan pegawai lainnya dan menghasilkan kinerja yang baik. (Agustini,

n.d.) menyatakan kriteria disiplin dengan tingkat peduli yang tinggi untuk cepat tercapainya tujuan organisasi, adanya semangat yang tinggi dan kesadaran pada saat kerja, menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, kesolitan yang tinggi ditengah-tengah bentuk organisasi, efesiensi dan produktif dapat menjadi peningkatan kinerja karyawan

Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah bentuk dukungan bagi pegawai guna menaati dan melaksanakan regulasi sudah dibentuk diperusahaan atau organisasi dengan menyelaraskan nilai-nilai di organisasi atau instansi tersebut.

1.5.6.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

(Agustini, n.d.) berpendapat ada beberapa jenis disiplin kerja sebagai berikut

1. Disiplin Preventif

Kemampuan digunakan menggerakkan pegawai untuk taat dan melaksanakan peraturan yang ada di organisasi tersebut.

2. Disiplin Korektif

Kemampuan digunakan dalam menggerakkan pegawai menelaah dan sebagai acuan para pegawai agar senantiasa berpacu dan berpondasi di dalam organisasi.

1.5.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan (Agustini, n.d.) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja:

1. Kehadiran

Keseluruhan Tingkat hadir pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan catatan sedikitnya jumlah tidak hadir dalam bekerja.

2. Tata cara kerja

Sebuah acuan yang mendasar dan dijadikan titik acuan para pegawai

3. Ketaatan pada atasan

Suatu kegiatan yang sesuai arahan dari pemimpin guna menghasilkan hal positif

4. Kesadaran bekerja

Bentuk pegangan diri dalam menjalankan tugasnya

5. Tanggung jawab

Kesediaan dalam menjalankan tugasnya.

1.5.7 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya berpengaruh terhadap karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Komunikasi, perilaku dan memperlakukan rekan kerja, pengambilan keputusan organisasi termasuk norma-norma yang harus dilakukan dan ditetapkan dalam budaya kerja.

Didalam dunia kerja sangat kompetitif satu sama lain, budaya kerja menjadi salah satu faktor penentu dan kunci keberhasilan sebuah organisasi. pengaruh disiplin kerja pada kinerja sangatlah signifikan, karena budaya kerja yang baik bisa

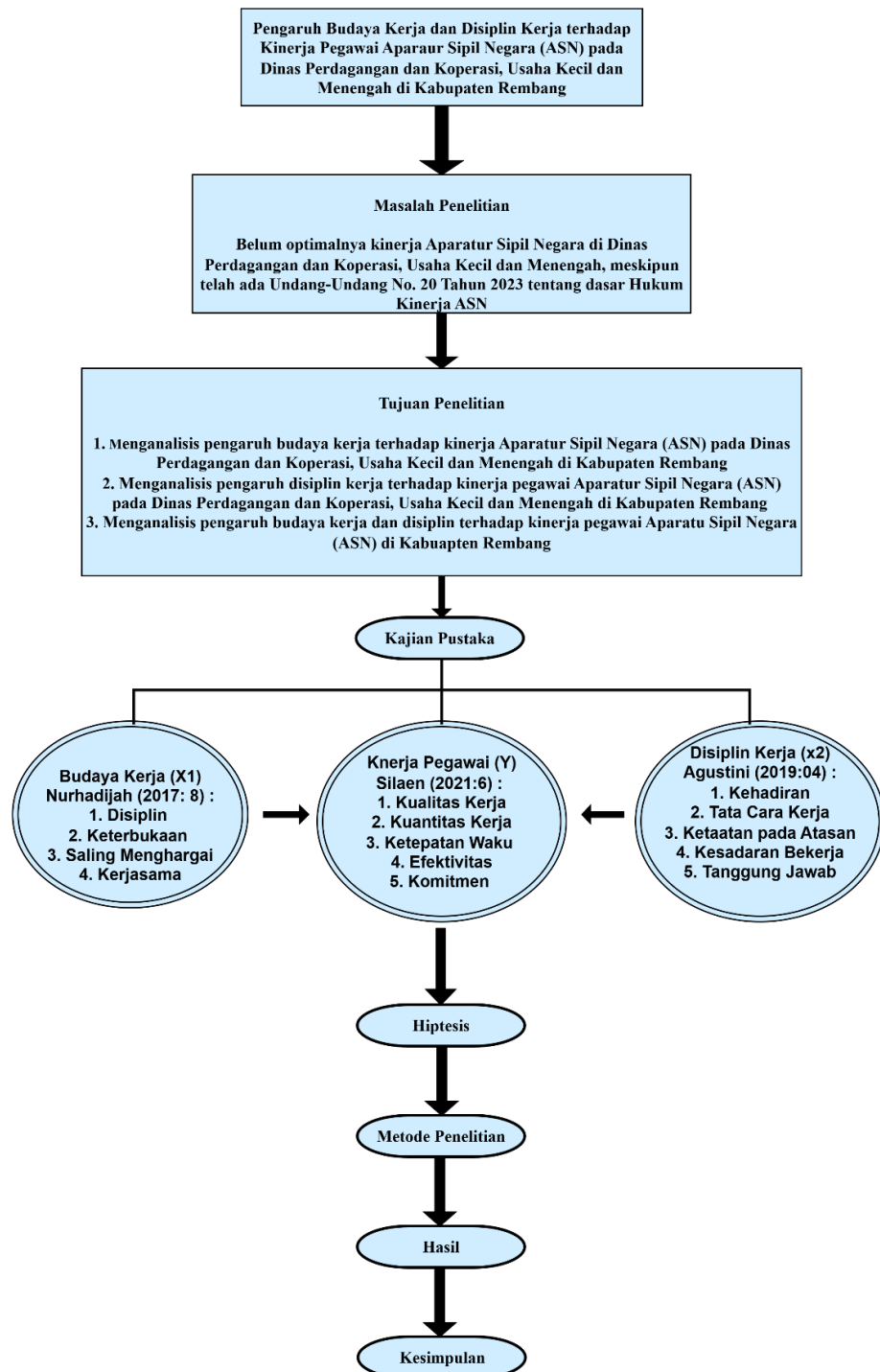
menciptakan lingkungan yang produktif, inovatif dan mendukung capaian secara bersama-sama.

1.5.8 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin adalah bentuk kunci yang menggambarkan tingkat mengemban tugas-tugasnya. Disiplin kerja menjadi dasar para pegawai dan dilestarikan untuk mempercepat tercapainya cita-cita awal organisasi.

Disiplin memiliki dan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dikarenakan taat & kesedian dalam segala hal guna mengemban tugas dari pemimpin. Sikap disiplin menjadi pondasi awal secara tidak dipaksa, pengawasan dari atasan.

1.5.9 Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah bentuk jawaban yang bersifat sementara, demikian rumusan masalah dalam bentuk pernyataan (Pdf-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-Rampampd-Sugiyono-2020_compress.Pdf, n.d.). Berdasarkan rumusan masalah serta pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.6.1 Budaya Kerja (X^1) terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang (Y)

H_1 : Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang

1.6.2 Disiplin Kerja (X^2) Terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang (Y)

H₁: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang

H₀: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang

1.6.3 Pengaruh Budaya Kerja (X¹) dan Disiplin Kerja (X²) terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang (Y)

H₁: Ada pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Rembang

H₀: Tidak ada pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Rembang

1.7 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu bentuk pemahaman yang ada pada variabel dengan berlandaskan sumber dan teori untuk pengukuran variabel. Definisi konseptual pada penelitian ini yaitu:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu tingkat pencapaian dan tingkat keberhasilan dari usaha seseorang yang dapat dinilai berdasarkan beberapa

aspek yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam berkerja serta kerja sama.

2. Budaya kerja (X^1)

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari para aparatur negara yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

3. Disiplin kerja (X^2)

Disiplin kerja Adalah suatu bentuk taat dan patuh pada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis pada diri seorang pegawai.

1.8 Definisi Operasional

Tabel 1 5Definisi Operasional

Variable	Teori/Ahli	Indikator	Sub Indikator
Y = Kinerja Pegawai	Silaen (2021)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen	1. Kualitas Kerja a. Tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Tingkat kemampuan dalam bekerja c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan d. Penampilan dalam bekerja 2. Kuantitas kerja a. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu b. Kontribusi dalam kegiatan pekerjaan

			3. Ketepatan waktu a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan b. Ketepatan waktu datang c. Ketepatan waktu pulang 4. Efektivitas a. Ketepatan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab b. Hasil kerja pegawai berkontribusi pada tujuan organisasi 5. Komitmen a. Tingkat dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab b. Antusias untuk belajar dan berkembang
X ¹ = Budaya Kerja	Nurhadijah (2017)	1. Displin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerjasama	1. Displin a. Mengikuti prosedur, peraturan, instruksi b. Mematuhi waktu yang ditentukan 2. Keterbukaan a. Mau menerima masukan, kritik b. Memberikan informasi jelas dan fakta c. Terbuka dalam wawasan, budaya dan lain-lain d. Bersikap ramah dan aktif komunikasi 3. Saling menghargai a. Tidak memandang sebelah mata b. Memahami, menerima perbedaan. c. Memberikan apresiasi, kontribusi d. Tidak diskriminasi

			4. Kerjasama a. Pembagian tugas yang jelas dan dil b. Koordinasi secara efektif c. Saling membantu
X ² = Disiplin Kerja	Agustini (2019)	1. Kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada Atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	1. Kehadiran a. Ketepatan dalam absen b. Partisipasi c. Kehadiran sesuai aturan 2. Tata cara kerja a. Kesesuaian prosedur kerja b. Kerapian dan ketertiban c. Penggunaan alat kerja 3. Ketaatan pada aTidak Setujuan a. Mematuhi intruksi b. Kesiediaan memberikan laporan c. Menghormati otoritas 4. Kesadaran bekerja a. Inisiatif b. Motivasi diri c. Pemahaman tugas d. Dedikasi 5. Tanggung jawab a. Penyelesaian tugas b. Menghadapi konsekuensi c. Kepedulian terhadap kualitas d. Pengelolaan waktu

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian berguna untuk membantu peneliti untuk memberikan penjabaran pada suatu objek yang diteliti. Metode merupakan suatu langkah awal,

prinsip dan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan masalah dan mencari jawaban atau bisa disebut juga dengan suatu proses pendekatan umum untuk mengkaji suatu topik penelitian. Metode juga dipengaruhi berdasarkan perspektif teoritis yaitu semua kerangka penjelasan yang memungkinkan peneliti memahami data dan menghubungkan data satu dengan data yang lainnya dan disangkutkan dengan suatu peristiwa atau situasi lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bantuan SPSS.

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang memiliki hasil beberapa temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statisti atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian ini bersifat deskriptif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai dan gambaran masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Berdasarkan metode penelitian diatas, maka dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab.Rembang berdasarkan masing-masing variabel tersebut.

Kemudian dalam mengumpulkan data menggunakan kusioner, kemudian menggunakan analisis statistic. Hal ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerjadan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DINDAGKOP-UKM Kabupaten Rembang. Peneliti akan memberikan kusioner kepada sampel yang telah ditentukan, yakni kepada pegawai/staff, dan kusioner tersebut harus diisi dan

dijawab oleh responden. Kemudian tahap berikutnya adanya pencatatan untuk mengoptimalkan pengaruh budaya kerjadan budaya kerja didata yang diperoleh merupakan data ordinal yang ditunjukkan kepada responden dan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan element dijadikan wilayah generalisasi, dimana element tersebut memiliki subjek yang akan di ukur secara menyeluruh dan salah satu unit yang di teliti. Populasi dapat berupa individu, organisasi atau arean wilayah tertentu. Oleh sebab itu, populasi bisa disebut juga dengan keseluruhan jumlah yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Apartur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab.Rembang yang berjumlah 118 orang.

1.9.2.2 Sampel

Sampel merupakan salah satu struktur yang berisi jumlah dan ciri-ciri dari populasi. Di suatu penelitian sampel memiliki peran begitu penting dan memiliki maksud untuk mengetahui siapa saja yang akan menjadi populasi seerta beberapa sampel yang akan diambil sebagai objek penelitian, sehingga diperoleh perkiraan yang mewakili seluruh unit analisis.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Tujuan adanya penentuan sampel juga mempertimbangkan dengan waktu, biaya, dan tenaga untuk mereduksi objek penelitian dan generalisasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsionet stratified* random sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N x e^2)}$$

Ket:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

E = Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel. Penelitian menggunakan tingkat kesalahan 10% atau 0,10. Berdasarkan rumus tersebut, total dari sampel yang di ambil di penelitian tersebut:

$$n = \frac{118}{1 + 118 (0,10x^2)}$$

$$n = \frac{118}{1+118 (0,01)}$$

$$n = \frac{118}{2,18}$$

$$n = 54,13(54)$$

Dari hasil perhitungan diatas maka didapatkan sebanyak 54 orang responden yang akan di jadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan adalah *Propotional Random Sampling* yang artinya, sampel terlebih dahulu dikelompokkan menjadi beberapa sub populasi sehingga tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sampelnya *\(Pdf-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-Rampamd-Sugiyono-2020_compress.Pdf, n.d.)*

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang berupa angka-angka, skala-skala, table-tabel dan sebagainya. Data kuantitatif berupa data yang diukur dengan angka maupaun ukuran lainnya yang bersifat eksak misalnya hasil wawancara atau pendapat dari pihak yang terkait dengan penelitian.

1.9.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data informasi didapatkan secara seksama dan langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner dari responden. Sumber

data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Apartur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang

2. Data sekunder

Data sekunder adalah salah satu data yang diperoleh dari studi Pustaka atau bahan informasi lainnya yang memiliki dan berhubungan dengan masalah yang akan di teliti, baik dari unsur tinjauan pustaka maupun lainnya.

1.9.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah salah satu alat ukur yang memiliki fungsi dan sebagai pondasi awal dalam penilaian yang memiliki hasil akhir berupa data kuantitatif. Skala pengukuran adalah penetapan atau penentuan skala atas suatu variabel yang digunakan sebagai patokan dalam hasil akhir yang menghubungkan nilai-nilai yang diberikan pada suatu variabel satu sama lain. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi. Setiap variabel pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert, yaitu salah satu alat untuk mengukur nilai dalam variabel penelitian, 54 pandangan, dan pendapat individu tau kelompok mengenai kejadian social (*Pdf-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-Rampamd-Sugiyono-2020_compress.Pdf*, n.d.), dimana pada setiap pertanyaan kuesioner mempunyai 4 skor jawaban yang memiliki bobot sebagai berikut:

Tabel 1 6Pembobotan

No	Jawaban	Skor
1	sangat setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak setuju (TS)	2
4	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, 2020

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah salah satu langkah dalam mencari data atau nilai menggunakan beberapa langkah yaitu, memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden guna di jawab.

2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung, fenomena, atau perilaku di lapangan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mencatat apa yang mereka lihat dalam situasi sebenarnya, tanpa campur tangan atau perubahan dari pihak peneliti

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mengumpulkan berbagai sumber informasi, seperti buku, arsip, dokumen, tulisan, angka, dan gambar. Sugiyono (2020) mendefinisikan dokumentasi sebagai cara

untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, buku, dokumen, tulisan, angka, dan gambar yang dapat mendukung penelitian.

4. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ini melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

1.9.7 Uji Instrumen Validitas

1.9.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Valid berarti instrument penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian tersebut. Item kusioner yang tidak valid berarti tidak dapat digunakan dalam mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kusioner adalah Korelasi Rank Spearman, yaitu salah satu metode statistik non-parametrik yang mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel berdasarkan peringkat datanya. Metode pengambilan keputusan pada uji validitas terdiri dari dua model yaitu menggunakan Batasan r table dengan signifikan 0.05 atau menggunakan Batasan 0,3.

(Sugiono:2020) menyatakan, “item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Pada umumnya memiliki syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r=0,3$.”

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Ket:

r: Koefisien korelasi Rank Spearman

d: Selisih antar peringkat skor butir pertanyaan dengan peringkat skor total

$\sum d^2$: Jumlah kuadrat selisih peringkat

n: Jumlah responden

1.9.7.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2020), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada instrument yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan uji Alpha Cronbach. Jika nilai α dari variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

1. Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r \text{ tabel}$, disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai sehingga dapat diandalkan dalam mengukur fenomena penelitian tersebut
2. Jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r \text{ tabel}$, disimpulkan bahwa instrumen tersebut tidak dapat diandalkan dalam mengukur fenomena penelitian tersebut

1.9.8 Uji Hipotesis

1.9.8.1 Korelasi Rank Spearman

Korelasi atau hubungan timbal balik korelasi bisa disebut juga dengan hubungan dari dua variabel atau lebih. Korelasi sendiri memiliki 6 aspek dalam pengujiannya yaitu nominal & nominal, nominal & interval, nominal & ordinal, ordinal & ordinal, ordinal & interval. Korelasi rank spearman memiliki persyaratan tertentu dengan jenis data adalah ordinal, hubungan antara variabel bersifat monotonik (tidak harus linear).

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Ket:

r: Koefisien korelasi Rank Spearman

d: Selisih antar peringkat skor butir pertanyaan dengan peringkat skor total

$\sum d^2$: Jumlah kuadrat selisih peringkat

n: Jumlah responden

Korelasi menggunakan ρ (rho) atau huruf latin r_s (r sub s), kedua lambang tersebut memiliki arti yang sama satu lain.

Tabel 1 7 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 1,99	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono(2017: 133)

1.9.8.2 Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah salah satu acara untuk menentukan penilaian seberapa kuat pengaruh antar variabel dengan bersama. Lambang dari korelasi berganda adalah R. Statistik uji korelasi ganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + + b_nX_n$$

Ket;

Y: Variabel Dependen

α : Konstanta

b_1, b_2, b_3,b_n + koefisien regresi masing-masing variabel independent

X_1, X_2,X_n = variabel independen

Intreprestasi Nilai R (Koefisien Korelasi Berganda)

1.9.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ditandai symbol r^2 adalah perpaduan variabilitas di data sudah dihitung berdasarkan model statistik. Definisi selanjutnya disebutkan bahwasannya r^2 adalah masing-masing variabel pada nilai-nilai dengan variabel data asli. Analisis determinasi berganda guna dijelaskan tingkat penilaian berpengaruh budaya kerja & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiono (2020), rumus untuk menghitung koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Ket:

Kd: Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi berganda

100% penilaian yang menyatakan di presentase