

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PESISIR SELATAN

¹ Virgo Firmansyah, ² Hasnawati, ³ Dewi Juita

¹SD IT Anas Bin Malik, ^{2,3}UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia

E-mail: ¹sditabim@gmail.com, ²hasnawatimpd@uinib.ac.id, ³devijuita@uinib.ac.id

Received: 12 Agustus 2025

Revised: 21 September 2025

Aproved: 22 November 2025

Abstract

This research is motivated by the importance of work culture in improving employee performance so as to create effective and efficient employee performance. Employee morale is still low, this is evidenced by the large number of employees who work just as they are without taking the initiative to improve and develop their assigned work. This research aims to determine whether there is an influence of work culture on employee performance in the office of the Ministry of Religion of South Coast Regency. This research uses a quantitative approach, with a regression analysis method. The population in this study were employees at the office of the Ministry of Religion of South Coast District, taken using a total sampling technique of 54 employees. The hypothesis proposed is that there is an influence of work culture on employee performance in the ministry of religion in the southern coastal district. The data collection technique in this research used a questionnaire. The analysis technique uses the t test with statistical product and service solutions (SPSS) Version 27. The results of this research show that there is an influence between work culture on employee performance. This can be proven from the results of the t test value using SPSS version 27 which obtained a calculated t value of 3,802, with a t table value of n = 54 for a significance level of 0.05 which was obtained the t table result is 1,675 at n = 54, and the significance value is $0.000 \leq 0.05$. Thus, $t_{count} > t_{table}$ ($3,802 > 1,675$) and the significance value is $0.000 \leq 0.05$, which means work culture and employee performance have a significant influence. This means that the Working hypothesis (H_a) in this study is accepted, while the null hypothesis (H_o) is rejected. In this way, work culture can influence the performance of employees at the Pesisir Selatan Regency Ministry of Religion office.

Keywords: Work Culture, Employee Performance, Ministry of Religion

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Semangat kerja para pegawai yang masih rendah, ini dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang bekerja dengan seadanya tanpa berinisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan pekerjaan yang ditugaskan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten pesisir selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis metode analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor Kementerian agama kabupaten pesisir selatan yang diambil menggunakan teknik total sampling sebanyak 54 Pegawai. Hipotesis yang diajukan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten pesisir selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis menggunakan uji t dengan *statistic product and service solution* (SPSS) Versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai uji t dengan menggunakan yang namanya SPSS versi 27 memperoleh nilai T_{hitung} 3.802, dengan nilai T_{tabel} pada $n = 54$ untuk taraf signifikan 0,05 dimana diperoleh hasil T_{tabel} sebesar 1.675 pada $n = 54$, serta hasil nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.802 > 1.675$) dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ yang berarti budaya kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti hipotesis Kerja (H_a) dalam penelitian ini diterima, sedangkan hipotesis (H_o) ditolak. Dengan demikian budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Kementerian Agama

PENDAHULUAN

Budaya kerja mempunyai makna yang sangat mendalam karena dapat mengubah sikap dan perilaku para pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya kerja dan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi (Indah, 2024). Adapun budaya kerja menurut Keputusan Menpan No. 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara adalah sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaann sehari-hari.

Menurut Aprizal Ahmad (2021) bahwa di dalam suatu organisasi peran budaya dapat mempengaruhi perilaku pegawai tampaknya semakin penting. Budaya mencerminkan diantaranya kesempatan berinovasi, berkreasi bagi pegawai dan pembentukan tim-tim kerja.

Di tinjau dari pandangan islam, makna budaya kerja memiliki arti nilai yang baik dalam bekerja, salah satunya terdapat dalam Qs. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."* (Qs. At-Taubah:105).

Ayat tersebut menyatakan bahwa kita dianjurkan untuk bekerja, Tafsir Ibn Attiyah berpendapat ayat ini di sampaikan kepada mereka yang bertobat, bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu. Begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan, menilai pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan pada hari kebangkitan, semua makhluk akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.

Budaya kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai. Menurut Yuniarto (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, gaya manajemen, motivasi dan budaya kerja. Budaya kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja maksimal, aman dan nyaman, sedangkan budaya kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hal tersebut diperkuat oleh Amna Hatalea (2014) yang mengemukakan bahwa kinerja

pegawai juga didapatkan dari adanya penerapan budaya kerja dengan cara meningkatkan tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam bekerja.

Tika (2008) dalam Noveria (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah budaya kerja dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa yang namanya kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menyelesaikan tugas memerlukan sejumlah persiapan dan keterampilan. Keberhasilan organisasi tergantung pada aktivitas orang-orang dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja pegawai adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai yakni kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kementerian agama merupakan lembaga negara yang bertugas mengelola bidang agama. Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan bertanggung jawab terhadap segala yang berkaitan dengan agama, baik itu pendidikan madrasah, pesantren, zakat, wakaf, haji dan umrah, serta urusan keagamaan lainnya di Kabupaten Pesisir Selatan. Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan terbagi dalam tujuh departemen, yaitu departemen perencanaan, departemen pendidikan madrasah, departemen pendidikan pesantren, departemen kepemimpinan masyarakat islam, departemen penyelenggaraan haji dan umrah, departemen pendidikan agama islam dan departemen manajemen syariah (PPID Kemenag Pessel, 2024).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang berada dibawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Kementerian Agama mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan urusan agama dan peribadatan di Indonesia. lima budaya kerja yang menjadi nilai nilai dan prinsip prinsip para pegawai terapkan seperti integritas, professional, inovatif, tanggung jawab dan keteladanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan (PPID Kemenag Pessel, 2024). Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan ini hampir semuanya diterapkan nilai nilai budaya kerja, tapi yang paling dominan jenis budaya kerja yang mereka terapkan di kantor tersebut yakni integritas, tanggung jawab dan keteladanan, namun tidak sepenuhnya budaya kerja tersebut belum mereka implementasikan. Hal ini terlihat dari observasi peneliti sehingga memperoleh hasil bahwa:

Budaya kerja belum sepenuhnya diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini terlihat dari adanya semangat kerja para pegawai yang belum maksimal, ini

dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang bekerja dengan seadanya tanpa berinisiatif untuk meningkatkan dan mengembangkan pekerjaan yang ditugaskan.

Meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan memang sangat butuh perhatian sekali oleh pimpinan dalam pengembangan kemampuan dari para pegawainya, apalagi para pegawai yang punya kemampuan lebih dan ketika mereka mendapatkan suatu penghargaan, memang seharusnya di kasih umpan balik sama pimpinan, agar bertambahnya semangat dari para pegawai dalam bekerja. Tidak hanya itu minimnya inovasi dalam penyelenggaraan *website* Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan yang menyebabkan informasi tidak dapat terkomunikasikan dengan baik kepada masyarakat. Tantangan era modern adalah keterbatasan sumber daya manusia di industri teknologi menjadi salah satu penyebab tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan program kerja multimedia (Wardatun, 2023).

Dari fenomena diatas, apabila tidak dilakukan sebuah penelitian ilmiah sebagai upaya dalam menemukan solusi, maka akan berdampak pada penurunan kinerja seorang pegawai dan menghambat sebuah tujuan dari instansi tersebut. Berpijak dari adanya problematika diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut tentang **“Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.”** Peneliti akan lebih spesifik lagi dalam menelaah penelitian ini.

KAJIAN TEORI

Budaya adalah daya dari budi berupa cipta, karsa dan rasa. Budi diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akhlak manusia yang merupakan pancaran dari budi dan daya terhadap seluruh apa yang di pikir, di rasa dan di renung kemudian diamalkan dalam bentuk suatu kekuatan yang menghasilkan kehidupan (Bashori, 2021). Adapun menurut Aprizal Ahmad (2021) bahwa budaya dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (*latin-cotere*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*) dan hasil karyanya (*performance*).

Robbins (2007) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami seluruh jajaran menyakini sistem-sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak organisasi.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu perang penting dalam membentuk identitas dan karakter suatu organisasi atau lingkungan kerja yang merujuk nantinya pada norma norma, keyakinan, sikap dan prilaku. Rujukan tersebut

dapat mempengaruhi kualitas kerja, produktivitas, kepuasan pegawai dan kemampuan dari organisasi untuk mencapai yang namanya tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai salah satu penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, penelitian ini tidak menitikberatkan ke dalam dari sebuah data namun yang penting dapat merekam data data tersebut sebanyak banyaknya dari populasi, itu nantinya akan dilakukan pengelolaan data melalui stastitik dan komputer. Dengan jenis metode analisis regresi yakni untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh yang ada. (Sugiono, 2010).

Adapun tempat yang dijadikan penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan. Salah satu instansi yang berada ditingkat Kabupaten serta merupakan sebuah lembaga yang berada dibawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yang terletak di Jl. Imam Bonjol, Painan, Kecamatan IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 54 pegawai.

HASIL/TEMUAN

1. Variabel Budaya Kerja (Variabel X)

Indikator yang peneliti lakukan bahwa pada variabel budaya kerja dengan menggunakan 42 item pernyataan yang sebelumnya yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Data variabel budaya kerja yang peneliti lakukan terhadap 54 pegawai yang dijadikan sebagai objek responden terhadap variabel yang peneliti lakukan.

Berdasarkan 5 indikator dari variabel budaya kerja. Indikator sikap terhadap pekerjaan terdiri atas 11 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 52 dan skor terendah 33 dengan standar deviasi 4,20 dan mean 44,96. Indikator perilaku pada waktu bekerja terdiri atas 13 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 60 dan skor terendah 37 dengan standar deviasi 4,34 dan mean 51,22. Indikator disiplin kerja terdiri atas 8 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 36 dan skor terendah 23 dengan standar deviasi 3,26 dan mean 30,67. Indikator kerjasama terdiri atas 5 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 15 dengan standar deviasi 2,58 dan mean 19,76. Indikator keteladanan pemimpin terdiri atas 5 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 25 dan skor terendah 17 dengan standar deviasi 1,86 dan mean 21,19.

Berdasarkan tabel deskripsi data budaya kerja diatas yang didapatkan nilai rata rata dari 5 indikator yang digunakan, sehingga nilai rata rata mean 167,80 dengan standar deviasi 11,23.

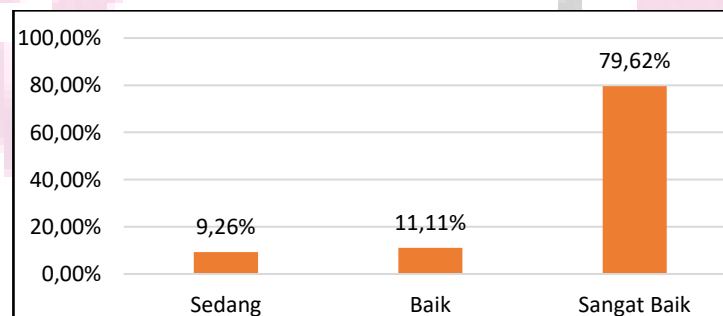
Kemudian budaya kerja dapat dikelompokkan berdasarkan distribusi frekuensinya berdasarkan kelompok persentase dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel X

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	142-150	6	11,11%	Baik
2	151-159	5	9,26%	Sedang
3	160-168	17	31,48%	Sangat Baik
4	169-177	13	24,07%	Sangat Baik
5	178-186	13	24,07%	Sangat Baik
Jumlah		54	100%	

Berdasarkan dari kategori rentang indeks skor tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden yang memperoleh skor tertinggi yaitu di mulai dari nilai interval 160-186 yang presentase nya 79,62%, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor “Sangat Baik. Nilai interval 142-150 memiliki presentase 11,11%, maka rata rata tersebut berada pada tingkatan skor ”Baik”. Sedangkan nilai terendah dimulai dari interval 151-159 memiliki presentase 9,26%, Maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor “sedang”.

Berdasarkan keterangan diatas yang diperoleh, dapat digambarkan dalam bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 1. Histogram Budaya Kerja

Berdasarkan gambar 1 histogram dapat dinyatakan bahwa budaya kerja di Kementerian agama kabupaten pesisir selatan termasuk dalam rata rata pada tingkatan tertinggi pada kategori ”Sangat baik” dengan presentase 79,62%.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Varibel Y)

Indikator yang peneliti lakukan bahwa pada variabel kinerja pegawai dengan menggunakan 43 item pernyataan yang sebelumnya yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Data variabel kinerja pegawai yang peneliti lakukan terhadap 54 pegawai yang dijadikan sebagai objek responden terhadap variabel yang peneliti lakukan.

Berdasarkan 5 indikator dari variabel kinerja pegawai. Indikator Kualitas kerja terdiri atas 10 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 47 dan skor terendah 29 dengan standar deviasi 4,24 dan

mean 38,13. Indikator kuantitas terdiri atas 7 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 33 dan skor terendah 19 dengan standar deviasi 3,12 dan mean 24,85. Indikator Ketepatan waktu terdiri atas 9 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 38 dan skor terendah 20 dengan standar deviasi 3,88 dan mean 30,02. Indikator Efektivitas terdiri atas 8 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 39 dan skor terendah 26 dengan standar deviasi 3,16 dan mean 32,22. Indikator kemandirian terdiri atas 9 item pernyataan diperoleh skor tertinggi 44 dan skor terendah 28 dengan standar deviasi 3,41 dan mean 36,59.

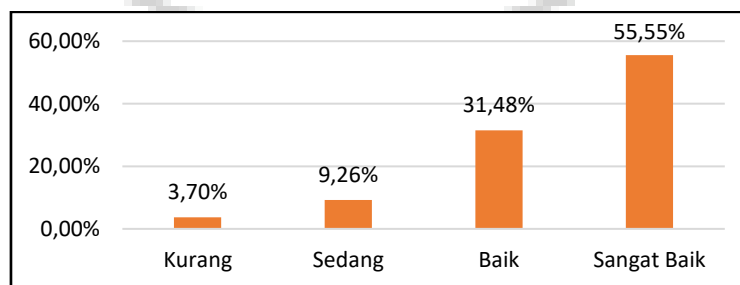
Berdasarkan tabel deskripsi data kinerja pegawai diatas yang didapatkan nilai rata rata dari 5 indikator yang digunakan, sehingga nilai rata rata mean 163,81 dengan standar deviasi 12,37. Kemudian kinerja pegawai dapat dikelompokkan berdasarkan distribusi frekuensinya berdasarkan kelompok persentase dalam bentuk tabel.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Y

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	140-148	7	12,96%	Baik
2	149-157	16	29,63%	Sangat Baik
3	158-166	10	18,52%	Baik
4	167-175	14	25,93%	Sangat Baik
5	176-184	5	9,26%	Sedang
6	185-193	2	3,70%	Kurang
Jumlah		54	100%	

Berdasarkan dari kategori rentang indeks skor tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden yang memperoleh skor tertinggi yaitu di mulai dari nilai interval 149-157 dan 167-175 yang presentase nya 55,55%, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor "Sangat Baik". Nilai interval 140-148 dan 158-166 yang presentase 31,48%, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor "Baik" . Nilai interval 176-184 yang presentase 9,26 %, maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor "Sedang". Sedangkan nilai terendah dimulai dari interval 185-193 yang memiliki presentase 3,70%, Maka rata-rata tersebut berada pada tingkatan skor "Kurang".

Berdasarkan keterangan diatas yang diperoleh, dapat digambarkan dalam bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 2 Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 2 histogram dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Kementerian agama kabupaten pesisir selatan termasuk dalam rata rata pada tingkatan tertinggi pada kategori "Sangat baik" dengan presentase 55,55%.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui pola hubungan, penulis menggunakan uji korelasi dengan memanfaatkan SPSS versi 27. Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Budaya kerja dan kinerja pegawai dengan ketentuan Jika nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 (sig.<0,05) yang artinya terdapat korelasi atau hubungan. Sebaliknya jika nilai Sig. Lebih besar dari 0,05 (sig.>0,05) yang artinya tidak terdapat korelasi atau hubungan. Berdasarkan dari data hasil nilai sig. Output tersebut diperoleh (0,04<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai.

4. Uji Regresi Linear Sederhana (Uji T)

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan dalam penelitian ini menggunakan yang namanya analisis uji regresi linear sederhana yakni bentuk metode statistic yang memiliki fungsi untuk melihat sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel yang sebagai faktor penyebab terhadap variabel yang sebagai akibatnya. Adapun untuk mengetahui kedua faktor variabel tersebut yang dilambangkan dengan X disebut juga sebagai *predictor* sedangkan dilambangkan Y itu disebut *Response*.

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan terhadap variabel budaya kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan menggunakan SPSS V27 pada variabel budaya kerja dan kinerja pegawai dengan menentukan t tabel peneliti sendiri menggunakan rumus persentase distribusi t d.f = n-k (54-2=52) maka didapatkan hasil t tabel Yaitu 1,675. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan terhadap kedua variabel tersebut didapatkan bahwa t hitung yaitu 3.802, berdasarkan hasil tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa t hitung > t table (3.802 > 1.675) yang berarti nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa untuk nilai uji regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Pada kondisi yang ada bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerjanya belum secara maksimal diterapkan dalam bekerja, penerapan budaya kerja yang kurang baik akan

mengakibatkan semakin rendahnya tingkat kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Satoto (2022) yang membuktikan bahwa budaya kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai. Semakin tinggi semangat untuk hasil kerja yang baik maka semakin tinggi pula kemampuan profesionalnya. Implementasi budaya kerja tinggi biasanya diimplementasikan dalam bentuk yang berdedikasi yang tinggi, bertanggung jawab, kerja sama yang baik dalam bekerja. Penelitian tersebut hampir sejalan dengan penelitian Achmad (2017) yang menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja termasuk faktor yang paling penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, kebiasaan, dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi untuk mempengaruhi perilaku pegawai.

Berdasarkan kedua hasil penelitian dari para peneliti yang berbeda, bahwa dapat dibuktikan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmiyanti (2009) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja dimana budaya yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi. Budaya kerja memiliki tujuan dalam pelaksanaan kegiatan operasional dalam organisasi karna berdampak pada perubahan sikap dan perilaku SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sekaligus menghadapi berbagai tantangan yang ada (Indriani, 2019). Dalam suatu instansi pemerintahan bahwa yang namanya kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh budaya kerja, karna dengan adanya penerapan budaya kerja yang baik serta diiringi dengan kerjasama akan meningkatkan kinerja para pegawai menjadi lebih baik (Fatimah, 2020).

Budaya kerja dapat terbentuk dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan dan memiliki sebuah dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan juga memastikan bahwa anggota harus memiliki sebuah standar, nilai dan ekspektasi dan memiliki peran penting dalam memelihara dan menciptakan budaya kerja (Indriani, 2019). Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan seorang pimpinan harus mampu membangun sebuah lingkungan kerja yang positif seperti menetapkan visi yang jelas, memotivasi pegawai, komunikasi terbuka dan sebagai pimpinan juga perlu meningkatkan semangat dan komitmen pegawai. Oleh karna itu, sebagai pimpinan harus memegang peran penting dalam membentuk budaya kerja yang baik dalam mendukung kesejahteraan pegawai untuk tercapainya tujuan dari instansi tersebut (Triguno, 2019).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada maka peneliti berkesimpulan, dari hasil perhitungan uji regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 3.802, kemudian untuk mengetahui apakah hasil tersebut memiliki adanya pengaruh yang signifikan atau tidak, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai uji regresi linear sederhana dengan menggunakan yang namanya SPSS versi 27, dengan nilai T^{tabel} pada $n = 54$ untuk taraf signifikan 0,05 dimana diperoleh hasil T^{tabel} sebesar 1.675, serta hasil nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian maka $T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$ ($3.802 > 1.675$) dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, yang berarti budaya kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh.

Hal ini berarti hipotesis Kerja (H_a) dalam penelitian ini diterima, sedangkan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Dengan demikian budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pesisir Selatan.

REFERENSI

- Ahmad, Aprizal. Dkk. 2021. Budaya Organisasi Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 2 Payakumbuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 3, no 1.
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, dan Farhan Saputra. 2022. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(1):83–93.
- Bashori. 2021. Kebijakan kurikulum muatan lokal bahasa dan sastra minangkabau di sd/smp kota pariaman sebagai upaya pelestarian budaya. *Jurnal Hikmah Vol. 10 No 1*.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi penelitian sosial & Ekonomi*. (Jakarta: Prenadamedia Group).
- Bafagehi Nur, N., Sendow, G. M., & Karuntu, M. M. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Dan Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 717-730.
- Budiyanto, Eko. Mochklas, Mochamad. 2021. *Kinerja Karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja (Pendekatan Riset)*. (CV. AA. Rizky: Banten).
- Cholid, Nurbuko, dan Achmad Abu. 2010. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Damopolii, Muljono, dan St Syamsudduha. 2019. Hubungan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di mts se-kecamatan sinjai barat. *Jurnal Lentara Pendidikan* 22(1).
- Dauhan, Novientry Sangiang. 2020. “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru.” *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar* 3(3).
- Djatmaiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. (Bandung: Alfabeta)
- Doanita, Indah. 2021. Analisis Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja dan budaya kerja terhadap kinerja petugas di puskesmas medan sungga. *Jurnal Kesehatan* 5(1)
- Fatimah, Siti, dan Aldri Frinaldi. 2020. Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMLAP)* 134–44.
- Gaol, Porman Lumban. 2022. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kelurahan pejalalan kota administrasi jakarta utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 4(2).
- Hadari Nawawi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press).
- Hakim, Marwan. 2017. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 2*
- Hatalea, Amna, Sugeng Rusmiwari, dan Akhirul Aminulloh. 2014. Budaya kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 3(2).

- Harahap, Pahlawansjah. 2011. *Budaya Organisasi*. (Semarang University Press: Semarang).
- Hair, Joseph. 2014. *Multivariate Data Analisis*. (Perarson Aducation).
- Indriani, Anis, Ni Nyoman Yuliantini, dan I. Wayan Bagia. 2019. Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. V
- Irmayanti, Putu Agnes, Made Ary Widiastini, dan I. Nengah Suarmanayasa. 2020. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1):111.
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CV AA. Rizky: Banten).
- Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. (Jakarta: PT CV Terbitan).
- Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerjemahkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Malang.
- Mulyani, Rema, dan Euis Lisnawati. 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Saga Multi Industri. *Jurnal Ekonomak* 8(3).
- Mulyani, Sri, Muhdi Muhdi, dan Noor Miyono. 2021. Pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 10(1).
- Nikmah, Wardatun. dkk. 2023. Penggunaan Teknologi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal penelitian dan karya ilmiah*. Vol.1, no 5.
- Nirmayani. dkk. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Pada Balai Perluasan Kesempatan Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11 no 2.
- Noverina, Nurul. T.t. 2018. *Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening* (Se-Kabupaten Bondowoso).
- Nurfadila, Nurfadila, Rizki Ananda, dan Iis Aprinawati. 2021. Analisis kebiasaan belajar siswa berprestasi di sd negeri 013 muara jalai. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan dan Hasil Penelitian* 7(3):194-97.
- Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, v (1):4.
- Nurhadijah. 2017. "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *ejournal Administrasi Negara*, 5(1):4.
- Nuryadi. 2017. *Dasar dasar statistik Penelitian*. (Jakarta: CV Media).
- Pramana, Juli. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Study Kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta)*.
- Putri, Nazla Syafrina, Syaiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..” *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6(2):222-35.
- Putri, Nazla Syafrina, Syaiful Bahri, dan Muis Fauzi Rambe. 2023. "Pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6(2):222-35.
- Poltak, Lijan Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Rahmawati, Rahmawati, Marzuki Noor, dan Sudirman Am. 2022. "Pengaruh budaya kerja dan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru smk." *Poace: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan* 2(2).
- Ridwan. 2004. *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta).
- Riyanto. 2012. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta: CV Budi Utama).
- Safitri, Anissa Nur. 2022. Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang) Oleh :” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,
- Safitri, Apriani Rian. 2022. Program studi s1 manajemen fakultas ekonomi dan ilmu sosial universitas islam negeri sultan syarif kasim riau pekanbaru. *Jurnal Skripsi Manajemen Pendidikan Islam*.
- Sagala, Syaiful. 2008. "Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan,Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan. (Bandung: Alfaeba).
- Sari, Desi Rosiana. 2018. *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten kutai timur.*"

- Rahmad, Yuniarto, Bima Prahar Adilase, dan Ganda Subrata. 2022. Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1(1):1–7.
- Ruth, Novia. dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persepektif, Pengembangan dan Perencanaan*. Widia Bhakti Perseda: Bandung.
- Selfianita, Selly. 2021. Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang. *Jurnal Paramwisata bunda* 1(2).
- Sedarmiyanti.2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (BPFE :Yogyakarta)
- Silaen, Sofar, dan Yaya Hariyanto. 2013. *Pengantar Statistik Sosial*. (Jakarta: In Media).
- Siregar, Arief Rahmadsah, Patar Marbun, dan Yuni Syaputri. 2020. “Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 1(1):101–10.
- Slameta, Jaka, dan Titik Sulastri. 2023. “Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Pelatihan, Job Description, Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora* 3(1):9–17.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Suryani, Susi. 2013. “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalm Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan”.
- Suwandi. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus”,.” Pascasarjana Universitas Lampung.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. (Jakarta: Citapustaka Media)
- Syahrum. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: Citapustaka Media).
- Tresnani, Lusia. 2018. Program studi magister manajemen pendidikan fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas lampung bandar lampung. *Magister manajemen*.
- Triguno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara: Jakarta).
- Trianto. 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan* (Jakarta. PT Budi).
- Tri, Atty. dkk. 2021). *Lingkungan Organisasi dan Etor Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CV. Pena Persada: Jawa Tengah).
- Widya, Noventine , Tuty Lindawati. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan pabrik sepatu di surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA* 11(1):41–51.
- Widagdo, Suwignyo. M. Archi Maulyda. Emy Kholifah. 2020. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan*. (Mandala Press: Jawa Timur).
- Yusup. 2021. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. (LD MEDIA: Sumatera Selatan).
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, dan Meitiana Meitiana. 2021. Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management* 2(1):44–52.
- Zainuddin & Addinin Nasikhah. 2020. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Islamic Economic Development, Volume 4, No. 2*.