Vol. 7, No 2, April 2021, 182-191

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIGI

Misrawati
Bakri Hasanuddin
Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako
Email: mizrawaty590@gmail.com; bakri_hasanuddin@yahoo.com

ABSTRACT

The research haims to determine and analyze the influence of work culture and individual characteristics , on employee performance in the Sigi District Health Office This type of research is associative research where the independent variables are work culture (X_1) and individual characteristics (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). Data collection methods used were observation, interviews, and distributing questionnaires to respondents. The population in this research were all employees at the Sigi District Health Office, totaling 60 people. Data analysis method used is multiple linear regression analysis where, the results of the study showed that the work culture variables and individual characteristics simultaneously had a significant effect on employee performance at the Sigi District Health Office, with an Sig-F value of 0,000 < a 0.05. Work culture variable significantly influence employee performance at the Sigi District Health Office with a Sig-t value of 0.004 < α 0.05, and individual characteristics variables have a significant effect on employee performance at the Sigi District Health Office with a Sig-t value of 0.010 < α 0,05.

Keywords: Work Culture, Individual Characteristics, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan karakteristik inidividu terhdapa kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dimana variabel bebasnya adalah budaya kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi, yang berjumlah 60 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dimana, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi, dengan nilai sig-f 0,00<α o,05. Variabel budaya kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi dengan nilai sig-t 0,004< α 0,005, dan variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas kesehatan kabupaten sigi dengan nilai sig-t 0,010 < α 0,005.
Kata kunci: Budaya Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Budaya kerja adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam kehidupan berorganisasi suatu instansi pemerintahan. Hal ini lebih difokuskan pada budaya kerja dari sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menerapkan program pemerintahan dan pembangunan. Penerapan budaya kerja sangat perlu dikarenakan kondisi cukup memprihatinkan di kalangan Aparatur Sipil Negara yang masih banyak mengabaikan nilai dan moral terhadap budaya kerja dalam melakukan tugasnya. Begitu

pentingnya penerapan budaya kerja, hingga Kemenpan RI (Kementerian Pemberdayagunaan Aparatur Negara Republik Republik Indonesia) membuat pedoman pengembanganbudaya kerja Aparatur Sipil Negara sebagai acuan untuk dapat diterapkan pada instansi-instansi pemerintahan.

Di sisi lain, penerapan budaya kerja harus tetap dijalani mengingat instansi pemerintah sangat birokratis dan terdapat kecenderungan terbentuknya kebiasaan yang bermacam-macam sehingga kurang memberi ruang gerak untuk melakukan kreativitas dengan tantangan yang ada pada lingkungan tersebut, dalam hal ini nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma perilaku individu. ASN juga telah terbentuk dalam satu pola berdasar konsep pemikiran tertentu yang menghambat keefektifan kinerja organisasi. Fenomena dan nilai-nilai budaya kerja birokrasi tersebut harus diubah kedalam nilai-nilai budaya kerja baru yang meningkatkan kinerja individu ASN sekaligus dengan kinerja organisasi.

Menurut Supriyadi & Triguno (2013:8), Budaya kerja adalah merupakan filsafat yang didasari nilai-nilai menjadi kebiasaan, serta kekuatan pendorong dan telah membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan terwujud sebagai " kerja" atau "bekerja".

Setiap orang mempunyai karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya perilaku ini dapat menjadi ciri khas seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana kebiasaan yang dia miliki yang kemudian dibawahnya kedalam suatu instansi untuk mengatur serta melayani masyarakat. Dengan tujuan yang kuat pegawai tersebut mempunyai peran yang sangat penting untuk kemajuan organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, pegawai harus mematuhi aturan yang telah disepakati agar tidak menurunkan semangat dan juga motivasi kerja sehingga tidak berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan.

Secara teoritis karakteristik individu mencakup beberapa sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2014:28) karakteristik individual mencakup sifat-sifat: kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, jenis kelamin dan yang mencerminkan sifat demografis tertentu serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan pendidikan. Kemudian lebih lanjut Winardi (2014:29) mengemukakan beberapa sifat tersebut akan membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri utama suatu organisasi tertentu.

Sopiah (2008:13) mengatakan bahwa individu adalah ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap pegawai memiliki karakter berbeda-beda antara satu dengan yang lainya. Karakteristik seseorang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan Gibson (2010:123), bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang, jenis kelamin serta ras. Perilaku karyawan menentukan prestasi atau kinerja dalam jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai pengalaman dan kesungguhannya (Hasibuan, 2014:94).

Kinerja pegawai mengalami kemajuan apabila kebutuhan mereka sudah terpenuhi dengan baik, dalam hal ini kesadaran para pemimpin untuk menilai hasil kerja individu sangat dibutuhkan guna untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja yang baik pada pegawai agar mereka selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu agar meningkatkan produktivitas instansi yang lebih kuat mempertahankan, memelihara, serta mengembangkan budaya organisasi yang ada dan mampu mendorong kinerja pegawai untuk kemajuan instansi tersebut sesuai dengan visi dan misinya.

Tujuan dari Pegawai Aparatur Negara Sipil untuk pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan serta perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 10 Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang kegiatan yang dilakukan atasan atau

pemimpin sebuah instansi secara langsung maupun tidak langsung yang menggunakan bantuan lembaga penyedia untuk menilai kinerja pegawainya guna mengetahui sejauh mana prestasi seseorang dalam suatu lembaga instansi untuk mencapai tujuan dari pegawai Aparatur Sipil Negara.

Dinas Kesehatan adalah sebuah instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Sigi. Dalam hal ini keberhasilan pelaksanaan serta tanggung jawab bergantung kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan, pembinaan serta pemberian informasi untuk sebuah pelayanan kesehatan.

Untuk mencapai tingkat kesuksesan dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai memerlukan prestasi kerja yang baik. Hal ini bertujuan sebagai upaya pemerintah pusat yang telah mengeluarkan sejumlah kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satunya mengenai pedoman pengembangan budaya kerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. Peraturan ini bertujuan agar terjadi peningkatan kinerja pegawai negeri.

Sehubungan dengan itu, para pegawai diharapkan memiliki kinerja yang baik. Namun, sesuai dengan observasi awal disertai hasil wawancara dengan dua orang pegawai Sub Bagian Keuangan dan Aset pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi tanggal 05 Desember 2018, masih ada beberapa indikasi yang mengarah pada belum optimalnya kinerja pegawai karena kurang maksimalnya penerapan budaya kerja, diantaranya yaitu, pegawai pada Dinas Kesehatan Sigi ketika menjalankan tugasnya masih terlihat sering menunda-nunda pekerjaan, saling melempar tanggung jawab dan masih memberikan pelayanan yang kurang memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dilakukan suatu upaya pengembangan budaya kerja dan karakter (sifat) pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Pengembangan budaya kerja dan karakter seseorang pegawai perlu menjadi perhatian yang khusus.

2. KAJIAN LITERATUR

Robbins (2014:301-302), menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya kerja ini sangat dipengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya terseleksi melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya muncul kebiasaan diinginkan. Meskipun perubahan budaya memakan waktu lama dan mahal.

Fungsi Budaya Kerja

Di dalam perusahaan terdapat 5 fungsi budaya kerja (Siagian, 2009:31), yakni:

1. Sebagai penentu batas-batas berperilaku dalam perusahaan, budaya kerja sebagai penentu suatu hal yang boleh serta tidak boleh untuk dilakukan, hal-hal yang dianggap benar atau salah, yang layak atau tidak layak, serta yang pantas atau tidak pantas.
2. Sebagai pendorong rasa memiliki perusahaan yang membuat para anggota merasa bangga mengidentifikasikan diri sebagai bagian dari perusahaan
3. Sebagai perekat untuk menjamin koneksi pada seseorang serta kepada orang lain dan pada satu kelompok kerja lainnya.

4. Sebagai wahana untuk meningkatkan stabilitas sosial terhadap perusahaan karena kuatnya rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang tercermin dalam iklim kerja sama dan bukan kompetisi.
5. Sebagai pengganti instrumen pengendalian formal.

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan karakter seseorang dengan yang lainnya. Sifat pegawai dalam instansi pemerintahan merupakan salah satu hal yang nyata dikarenakan setiap pegawai yang berada di dalam sebuah organisasi memiliki karakter berbeda. Sumber daya manusia adalah orang yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatif serta usaha mereka agar tetap terjaga eksistensinya. Robbins (2006) menjelaskan bahwa faktor yang mudah dijelaskan serta tersedia data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas seorang pegawai yang menyebutkan sifat seseorang meliputi: usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam sebuah perusahaan.

Sujak (2015) memberikan pengertian sifat individual yang berbeda meliputi: kebutuhan nilai, sikap, serta minat. perbedaan ini dibawa ke dalam dunia kerja sehingga motivasi seseorang juga bervariasi. Pendapat lainya menyebutkan hal yang paling rinci tentang karakter seseorang seperti: umur, masa kerja, berprestasi, dan pendidikan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2006:46) karakter individu mencakup:

1. Usia,Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya dikarenakan adanya keyakinan meluas kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Karyawan yang berumur tua dianggap kurang menguasai teknologi baru sedangkan seseorang yang berumur muda memiliki tubuh yang lebih kuat sehingga dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga.
2. Jenis kelamin,Tidak terdapat perbedaan konsisten pria dan wanita di dalam kemampuan memecahkan masalah.
3. Salah keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi sosiabilitas serta kemampuan belajar. Bukti yang konsisten menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pria.
4. Masa kerja, Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan oleh kebiasaan yang lama dianutnya dalam lingkungan kerja sehingga seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Tingkat pendidikan, Tingginya pendidikan dianggap sebagai alasan penting bagi pegawai bila dihubungkan dengan golongan kepangkatan secara struktural, semakin tinggi tingkat tamatan pendidikan yang diselesaikan maka golongan ruang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat tamatan pendidikan di bawahnya.
5. Status perkawinan, Status pernikahan sebuah ikatan antara pria dan wanita sebagai suami dan istri untuk membentuk sebuah keluarga yang kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan menuntut tanggung jawab yang lebih besar yang membuat pekerjaan seseorang lebih berharga dan sangat penting

Kinerja Pegawa

Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berupa formulir penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi dalam bentuk Sasaran Kerja PNS (SKP) dengan unsur-unsur yang dinilai adalah perilaku kerja pegawai meliputi:

a. Orientasi pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

b. ntegritas, merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.Komitmen, merupakan kemauan dan kemampuan seseorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

c. Disiplin, merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

d. Kerjasama, merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

e. Kepemimpinan, merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, untuk menguji pengaruh variabel budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor dinas kesehatan kabupaten sigi Yang berlokasi di jalan poros palu-palolo.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data adalah data kuantitatif data yang berbentuk angka, dan data kualitatif adalah data yang berbentuk informasi dari hasil kuesioner, hasil dokumentasi, gambaran kompleks, dan pandangan responden. Sementara sumber data yang digunakan adalah Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden seperti hasil penyebaran kuesioner. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain seperti bukti-bukti tulisan atau dokumentasi, skripsi-skripsi terdahulu, jurnal-jurnal penelitian dan studi pustaka yang terkait dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Vol. 7, No 2, April 2021, 182-191

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi yang berjumlah 60 orang. Sedangkan penarikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2008:85) bahwa *sampling* jenuh merupakan teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Instrumen Penelitian

Untuk menguji instrumen penelitian ini, maka peneliti melakukan uji instrumen terlebih dahulu pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palu dengan jumlah responden sebanyak 20 orang untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid dan reliabel.

Teknik Analisis Data

Alat ukur digunakan dalam pengukuran penelitian ini adalah Skala Likert 1 – 5, kemudian di tabulasi menggunakan program SPSS For Windows Release 25.0. dan diuji dengan beberapa tahap seperti Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, adalah Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji statistik parametrik yang sesuai digunakan dalam mengukur pengaruh budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan SPSS For Windows Release 25.0.

persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \square}$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Karakteristik Individu

$b_1.b_2$ = Koefisien regresi

$\square$ = *Residual* (kesalahan pengganggu).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

UJI-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig-F = 0,000 <α 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Uji-T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini diperoleh nilai sig-t sebagai berikut ;

Vol. 7, No 2, April 2021, 182-191

1. Nilai Sig-t variabel budaya kerja (X_1) = 0,004 < α 0,05. Hal ini berarti ditemukan pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja.
2. Nilai Sig-t variabel karakteristik individu (X_2) = 0,010 < α 0,05. Hal ini berarti ditemukan pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu (X_2) secara parsial terhadap kinerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.723	.315		2.297	.025
	Budaya Kerja	.428	.143	.444	2.983	.004
	Karakteristik Individu	.405	.152	.396	2.660	.010

Sumber : data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 1 diatas, bila dikonversikan dapat dibuat bentuk persamaan sebagai berikut:

$Y = 0{,}723 + 0{,}428\ X_1 + 0{,}405\ X_2 + e$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel bebas (budaya kerja dan karakteristik individu) dianalisis memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.

1. Konstanta pada persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebesar 0,723, memberikan makna kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi sebelum penelitian ini dilaksanakan adalah sebesar 0,723 atau 72,3%.
2. Koefisien regresi pada variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,428, memberikan makna jika terjadi perubahan pada budaya kerja akan berpengaruh positif terhadap peningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.
3. Koefisien regresi pada variabel karakteristik individu (X_2) adalah sebesar 0,405, memberikan makna jika terjadi perubahan pada karakteristik individu akan berpengaruh positif terhadap peningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten

Uji Hipotesis Secara Serempak (Uji-f)

Tabel 2 Hasil Uji-F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	40.687	2	20.343	53.758	.000[b]

	Residual	21.570	57	.378		
	Total	62.257	59			

Sumber : Data Primer diolah, (2019)

Tabel 2 dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} = 53,758 pada taraf nyata ά = 0,05 atau Sig-F = 0,000 <α 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Uji-t (Uji Parsial)

Variabel Budaya Kerja X_1 terhadap Y

Dari hasil pengujian menggunakan uji-t, maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel budaya kerja (X_1) sebesar 2,983 pada taraf nyata ά = 0,05 atau nilai Sig-t variabel budaya kerja (X_1) = 0,004 < α 0,05. Hal ini berarti ditemukan pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi, ternyata terbukti.

Variabel Karakteristik Individu (X_2)

Dari Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 2,660 pada taraf nyata ά = 0,05 atau nilai Sig-t variabel karakteristik individu (X_2) = 0,010 < α 0,05. Hal ini berarti ditemukan pengaruh signifikan variabel karakteristik individu (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi, ternyata terbukti.

Pengaruh budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan karakteristik individu sebagai variabel prediktor (penduga) yang dinilai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Hal ini didasarkan pada realita hasil penelitian mampu membuktikan adanya kekuatan hubungan dan pengaruh dari variabel budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

Nilai t-hitung atau sig-t variabel budaya kerja (X_1) dalam penelitian ini memberikan makna secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Sedangkan nilai koefisien *determinasi parsial* (r^2) variabel budaya kerja (X_1) dengan nilai sebesar 0,444 memberikan makna menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara budaya kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Hasil penelitian ini memberikan dukungan secara empiris terhadap penelitian Widiastuti (2013), yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sudah sangat baik, sehingga sebagian besar pegawai

mempersepsikan bahwa budaya kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kendari sudah baik. Juga memberikan dukungan pada penelitian Syafrizal (2014), yang menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan pegawai dan komitmen pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dan juga terhadap kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

Nilai t-hitung atau sig-t variabel karakteristik individu (X_2) dalam penelitian ini memberikan makna secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Sedangkan nilai koefisien *determinasi parsial* (r^2) variabel karakteristik individu (X_1) dengan nilai sebesar 0,396 memberikan makna menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian Karim (2016), yang menunjukkan budaya organisasi, karakteristik individu dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali.

1. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian telah dikemukakan di atas, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.
2. variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.
3. Variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang mempunyai kompetensi dengan hasil penelitian ini dengan uraian sebagai berikut:

1. Hendaknya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi memperhatikan penerapan budaya kerja yang ada pada lingkungan dinas kesehatan kabupaten sigi, hal ini dikarenakan dalam penelitian ini masih ditemukan penerapan budaya kerja seperti masih ada pegawai yang masih melakukan kebiasaan kurang baik pada saat jam kerja, serta kurang menerapkan peraturan dan nilai-nilai yang sudah ditetapkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja dinas kesehatan kabupaten sigi.
2. Pemimpin perlu untuk memperhatikan karakteristik individu setiap pegawai guna meningkatkan kinerja dari setiap pegawai kearah yang lebih baik, maka karakteristik individu harus ditingkatkan dengan cara mengetahui dan memahami karakteristik setiap pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Salah satunya dengan cara menyesuaikan antara pekerjaan dengan latar belakang tingkat pendidikan, usia dengan status perkawinan.

3. Diharapkan kepada peneliti-peneliti berikutnya yang memiliki ketertarikan untuk mengadakan riset serupa, dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain diluar dari budaya kerja dan karakteristik individu yang diamati dalam penelitian ini. Hal ini karena hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel lain di luar dari kedua variabel bebas penelitian di atas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi.

6. DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Gibson, James, 2010. *Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Ahli bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Istijanto, Oei, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Karim, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Morowali, *Skripsi* Sarjana Tak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, Palu.

Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. *Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. PT. Prenhallindo, Jakarta

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional,* CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis,* PT. Alfabeta, Bandung.

Supriyadi, Gering dan Triguno, 2013. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah,* Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Tika, Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

Widiastuti, 2013. Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Daerah Kota Kendari, *Skripsi* Sarjana Tak Diterbitkan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Haluoleo, Kendari.

Wijaya, Tanto dan Andreani, Fransisca, 2009. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal AGORA,* Volume 3, Nomor 2, Tahun 2009.

Winardi, J., 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi,* Edisi Revisi, Kencana, Jakarta.