

**PENERAPAN BUDAYA KERJA 5K DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT
JENDRAL ILMATE KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN**

Budiharjo

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email : Budiharjo@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari penerapan Budaya Kerja 5K terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jendral Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi dan Elektronika Kementerian Perindustrian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam metode eksplatif dilakukan dengan pendekatan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu penelitian kuantitatif yang sama kepada banyak orang untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Melalui uji regresi linier didapatkan bahwa variabel Budaya Kerja (X) akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y);
- b. Uji korelasi variabel Budaya Kerja (X) terdapat hubungan positif antar variabel, artinya bila Budaya Kerja (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y);
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Budaya Kerja lebih besar dari nilai t tabel, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel Budaya Kerja dan peningkatan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil nilainya lebih kecil dari nilai alpha (α) yang ditetapkan, sehingga dengan demikian dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh **Signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Budaya Kerja 5K, Kinerja Pegawai, Metode Eksplanatif.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi kerja dapat diukur dari 2 (dua) faktor utama yaitu faktor Sumber Daya Manusia (SDM) serta sarana dan prasarana pendukung fasilitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya

manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Organisasi yang efektif dan efisien dapat dilihat dari tempat atau lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang teratur, rapih, bersih dan nyaman sangat diharapkan untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Sikap dan perilaku pegawai selaku sumber daya manusia suatu organisasi diharapkan dapat berperilaku disiplin dan konsisten dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya. Sesungguhnya lingkungan kerjalah yang akan menentukan citra dan budaya kerja organisasi, karena secara langsung dapat terlihat oleh publik. Pengelolaan tempat kerja yang benar, baik dan bermutu adalah impian kita semua. Seiring dengan proses untuk mewujudkan reformasi birokrasi Aparatur Pemerintah, salah satunya adalah dengan melakukan tata kelola manajemen modern menuju pelayanan prima.

Salah satu konsep manajemen yang banyak diperaktekkan di perusahaan adalah melalui penerapan Budaya Kerja 5K. Penerapan budaya

kerja 5K merupakan konsep yang telah diterapkan dan dikembangkan oleh pemerintah Jepang untuk meningkatkan pelayanan prima organisasi pemerintah yang dikenal dengan konsep 5S. Konsep ini dimulai dari diri sendiri dan selanjutnya untuk diterapkan pada unit kerjanya. Apabila perlakuan 5K dilaksanakan secara terus menerus maka akan membentuk budaya kerja yang mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan mutu pelayanan kepada publik.

Budaya kerja 5K yang diadopsi dari budaya 5S di Jepang terdiri dari keteraturan, kerapihan, kebersihan, kelestarian dan kedisiplinan. Dalam istilah bahasa Jepang dikenal dengan Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke. Budaya kerja ini diciptakan untuk merubah sebuah lingkungan kerja yang menarik dan menyenangkan, sehingga dapat membentuk meningkatkan kinerja dan motivasi para pegawai. Dalam penerapannya budaya kerja ini menuntut adanya konsistensi dari pegawai atau karyawan untuk melakukannya sehingga dapat diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari sebagai bagian dari kegiatan rutinitas yang dilakukan pegawai. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka perlu adanya sosialisasi dan unsur kinerja yang diterapkan pada pegawai

sehingga budaya kerja 5K dapat berjalan dengan baik dan konsisten.

Bukan rahasia umum lagi bila sekarang ini banyak orang menilai kinerja suatu instansi pemerintah sangat rendah. Padahal tidak semua kementerian mempunyai budaya kerja yang sama. Setiap kementerian mempunyai budaya kerja yang berbeda-beda. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu

bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pemberahan-pemberahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai good governance dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama yangangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dimana uang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Kementerian Perindustrian sebagai salah satu lembaga negara yang dapat dijadikan contoh yang baik bagi

masyarakat berkewajiban untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Perindustrian perlu diterapkan budaya kerja 5K. Dengan harapan dapat meningkatkan bekerja lebih efisien, produktif dan efektif serta berdampak positif bagi keselamatan dan kesehatan kerja. Penerapan budaya kerja di salah satu Sekretariat Direktorat Kementerian Perindustrian ini diharapkan dapat dijadikan contoh bagi direktorat atau unit kerja lain sehingga dapat meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk mencapai visi dari organisasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi melalui penerapan konsep 5K. Maka penerapan konsep 5K ini dimulai dari unit-unit kerja organisasi salah satunya adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi dan Elektronika.

Untuk mencapai visi dari organisasi dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi melalui penerapan konsep 5K, salah satu faktor pendukungnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapih, teratur dan nyaman. Selain itu peranan sumber daya manusia yang produktif agar dapat terus mendukung dan berkreasi menciptakan

pelayanan publik yang prima bagi masyarakat. Sumber daya manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena budaya organisasi yang kuat. Maka dapat disimpulkan budaya organisasi memegang peranan yang penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berkaitan dengan pentingnya budaya organisasi pada suatu instansi pemerintah maka penulis tertarik untuk mengangkat topik tentang budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sebagai objek penelitian, penulis akan meneliti penerapan budaya organisasi 5K di Sekretariat Direktorat Jenderal ILMATE Kementerian Perindustrian apakah memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas fokus permasalahan yang bisa di ambil dalam persoalan ini adalah: **Seberapa besar pengaruh penerapan budaya kerja 5K terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal ILMATE Kementerian Perindustrian?**

Rerangka Teori

Dalam penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Kerja 5K Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal ILMATE

- Kementerian Perindustrian" terdapat beberapa teori relevan yang menjadi landasan serta menjawab penelitian yang terepresentasi dalam penjelasan secara definitif dan operasionalisasi.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara umum pengertian Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi juga diartikan

sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Definisi lain dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin dalam Wibowo (2013:5), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Menurut Wibowo (2013:3), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya

Adapun menurut Robert

Kreitner dan Anggolo Kinicki dalam Wibowo (2013:7), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy Sutrisno, 2011:2).

Menurut Robbins (2001) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011:11) fungsi budaya organisasi adalah :

"(1) Berperan menetapkan batasan, (2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi, (3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang, (4) Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi, (5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan".

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai

mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan menurut Gordon (Edy Sutrisno, 2011 : 11).

Budaya Kerja 5K

Konsep 5K menitik beratkan pada pentingnya penataan dan kebersihan ditempat kerja secara berkesinambungan guna meningkatkan efisiensi proses kerja. Selanjutnya peningkatan efisiensi proses kerja tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan produktivitas kerja dari sebuah organisasi perusahaan yang menerapkannya.

Di Indonesia konsep budaya kerja 5S setelah di konversikan menjadi budaya kerja 5K di artikan sebagai berikut :

- 1) Keteraturan (*Seiri*) yaitu dengan cara memisahkan atau memilah barang/ dokumen dengan mengikuti suatu sistem tertentu dan mengelompokkannya berdasarkan urutan tingkat kepentingannya.
- 2) Kerapihan (*Seito*) yaitu dengan melakukan menyimpan barang/ dokumen ditempat yang aman dan tepat sesuai yang telah

ditentukan, sehingga dapat segera ditemukan apabila dibutuhkan.

- 3) Kebersihan (*Seiso*) yaitu dengan membersihkan barang, peralatan dan lingkungan kerja sehingga menjadi bersih.
- 4) Kelestarian (*Seiketsu*) yaitu dengan melakukan perawatan dengan cara pengulangan kegiatan 3K terdahulu sebagai kebiasaan.
- 5) Kedisiplinan (*Shitsuke*) yaitu dengan melakukan kegiatan 4K terdahulu ringkas, rapi, resik, rawat dilaksanakan secara disiplin dan menjadi kebiasaan hidup.

Bekerja dengan menggunakan alat dan metode 5K merupakan suatu cara untuk memberikan kemudahan dan kelancaran bekerja menuju jaminan kualitas kerja. Konsep gerakan 5K dimaksud dalam dunia manajemen modern dikenal dengan istilah penerapan konsep bekerja "5S". Konsep ini telah dikembangkan di Jepang oleh *Hiroyuki Hirano* dan telah terbukti dapat memberikan peluang tercapainya upaya penataan dan kebersihan ditempat kerja secara berkesinambungan yang sangat

berguna untuk meningkatkan efisiensi proses dan kualitas hasil kerja.

Dinamika pengembangan konsep manajemen modern tersebut merupakan basic untuk pengembangan *Total Quality Management (TQM)*, *Quality Controle Cycle (QCC)*, *Kaizen*, *Just-in-time*, *ISO* dan seterusnya. Di Indonesia, konsep bekerja "5S" ini di konversikan menjadi beberapa konsep bekerja "5K" atau dengan istilah lainnya yang berkembang, diantaranya menjadi rumusan "5C", "5R" dan "5P" yang dapat diformulasikan dalam tabel 1 sebagaimana berikut ini:

Tabel 1
Konversi istilah 5Smenjadi5C,5K,5R,5P

No	5S	sc	5K	5R	5P
1	<i>Seiri</i>	<i>Clear-</i>	Keteraturan	RingkasR	Pemilahan
2	<i>Seiton</i>	<i>OutClassify</i>	Kerapihan	api	Penataan
3	<i>Seiso</i>	<i>CleaningCo</i>	Kebersihan	Resik	PembersihanP
4	<i>Seiketsu</i>	<i>nformitCust</i>	KelestarianK	RawatRa	emantapanPe
5	<i>Shitsuke</i>	<i>om</i>	edisiplinan	jin	mbiasaan

Sumber : Dari Berbagai Olahan Data 2017

Kinerja Pegawai

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang karyawan dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa besar kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. Performance berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (entries) : (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) Memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurkan tanggung jawab; (6) Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) Memainkan musik; (8) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, dalam Sinambela, 2012).

Menurut Prawirosemtono yang dikutip dalam Sutrisno (2011:176-177), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

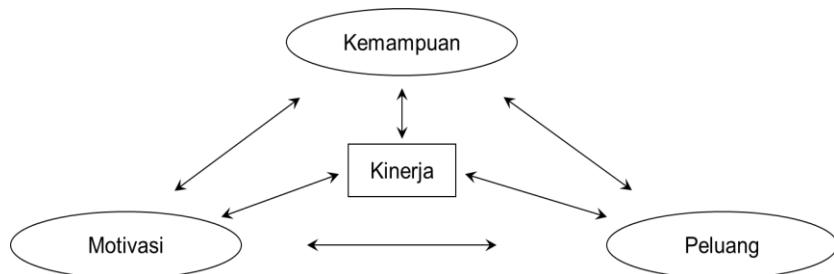
- 1) Efektivitas dan Efisiensi yaitu

- dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab yaitu dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
 - 3) Disiplin ditunjukkan dengan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan

yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Dimensi kinerja menurut Rivai, Fawzi dan Basri yang dikutip dalam Sinambela (2015:487) dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi dan peluang yang dapat digambarkan pada gambar 1. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Selanjutnya, Donnelly, Gibson dan Ivancevich yang dikutip dalam Sinambela (2015:487), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 6 faktor, yaitu harapan mengenai imbalan; dorongan; kemampuan, kebutuhan dan sifat; persepsi terhadap tugas; imbalan internal dan eksternal, dan persepsi tentang tingkatimbalan dan kepuasan kerja.



Gambar 1 Hubungan Dimensi – Dimensi Kinerja

Sumber : Sinambela, (2012 : 487)

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2016:97) adalah: (1) Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja seseorang, (2) Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap

butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, dilihat dengan cara melihat hasil output cronbach alpha pada kolom *Correlated Item-Total* untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Pada penelitian ini, jumlah sampel 30 responden yaitu $(df) = 30-2 = 28$, yaitu 0.361 dengan tingkat signifikansi adalah 5%. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut valid.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)

No	Pertanyaan	r _{hit}	r _{tab}	Ket
1	Pemahaman pegawai mengenai penerapan budaya kerja 5K.	0.500	0.361	Valid
2	Penerapan kegiatan 5K yang dilakukan pegawai dalam pekerjaan sehari - hari.	0.704	0.361	Valid
3	Budaya kerja 5K membuat pegawai jadi termotivasi dalam bekerja.	0.625	0.361	Valid
4	Pegawai selalu disiplin dalam bekerja.	0.690	0.361	Valid
5	Pegawai melakukan kegiatan 5K di lingkungan tempat bekerja.	0.609	0.361	Valid
6	Dengan penerapan budaya kerja 5K pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.	0.459	0.361	Valid
7	Dengan penerapan budaya kerja 5K pegawai mampu memecahkan masalah yang dihadapi.	0.465	0.361	Valid
8	Sarana dan prasarana dalam rangka kegiatan 5K dimanfaatkan dengan optimal.	0.469	0.361	Valid
9	Kepatuhan pegawai terhadap budaya kerja 5K	0.760	0.361	Valid
10	Monitoring dan evaluasi penerapan budaya kerja 5K dilakukan secara berkala	0.483	0.361	Valid
11	Penerapan kegiatan 5K bermanfaat dalam membina budaya kerja	0.757	0.361	Valid
12	Penerapan budaya kerja kedisiplinan bermanfaat bagi lingkungan kerja pegawai	0.720	0.361	Valid
13	Penerapan budaya kerja keteraturan bermanfaat bagi lingkungan kerja pegawai	0.625	0.361	Valid
14	Penerapan budaya kerja kebersihan bermanfaat bagi lingkungan kerja pegawai	0.460	0.361	Valid
15	Penerapan budaya kerja kerapihan bermanfaat bagi lingkungan kerja pegawai	0.549	0.361	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner SPSS 2017

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data terhadap uji validitas variabel budaya kerja menunjukkan dari keseluruhan item pertanyaan didapat

$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Dengan demikian dari 15 item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tab}	Ket
1	Dengan penerapan budaya kerja 5K pegawai memahami kinerjanya	0.455	0.361	Valid
2	Penerapan budaya kerja 5K mengganggu pekerjaan sehari - hari	0.526	0.361	Valid
3	Pekerjaan menjadi lebih cepat dengan penerapan budaya kerja 5K	0.676	0.361	Valid
4	Setiap pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu	0.557	0.361	Valid
5	Penerapan budaya kerja 5K tata ruang kerja menjadi lebih teratur	0.715	0.361	Valid
6	Setiap pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien	0.594	0.361	Valid
7	Penerapan budaya kerja 5K membawa dampak positif bagi kinerja pegawai	0.536	0.361	Valid
8	Kinerja pegawai menjadi meningkat dengan adanya fasilitas penerapan budaya kerja 5K	0.526	0.361	Valid
9	Penerapan budaya kerja 5K mempengaruhi penilaian kinerja pegawai	0.455	0.361	Valid
10	Prilaku dan lingkungan kerja pegawai selalu sejalan dengan budaya kerja 5K	0.649	0.361	Valid
11	Pengaruh lingkungan yang menerapkan 5K terhadap pegawai dalam bekerja	0.778	0.361	Valid
12	Setiap pegawai selalu datang tepat waktu	0.476	0.361	Valid
13	Lingkungan kerja menjadi lebih teratur	0.655	0.361	Valid
14	Pelayanan sudah baik setelah penerapan budaya kerja 5K	0.777	0.361	Valid
15	Penerapan budaya kerja 5K pengarsipan dokumen menjadi semakin mudah	0.642	0.361	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner SPSS 2017

Berdasarkan hasil observasi dan pengolahan data terhadap uji validitas variabel kinerja pegawai menunjukan dari 15 item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau andal. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran. Konsep reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah *error of*

measurement. Error of measurements sendiri menunjuk pada sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subyek yang sama. Konsep reliabilitas hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok individu yang berbeda.

Untuk tujuan prediksi dan diagnosis, test dituntut untuk memiliki koefisien reliabilitas setinggi berkisar $> 0,6$. Dengan Koefisien reliabilitas = 0,6 berarti perbedaan atau variasi yang nampak pada skor test tersebut mampu mencerminkan 60 % dari variasi yang terjadi pada skor murni subyek yang bersangkutan.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23.00 for Windows*. Hasil pengukuran reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Reliabilitas

VARIABEL	KOEFISIEN RELIABILITAS (α)
Budaya Kerja	0,868
Kinerja Pegawai	0,857

Sumber : Hasil Uji SPSS 2017

Berdasarkan hasil pengolahan

data untuk masing-masing variabel diketahui bahwa Nilai reliabilitas pada variabel Budaya Kerjasebesar 0.868 atau sebesar 86.8% dengan demikian nilai reliabilitas alpha pada variabel Budaya Kerja > 60%, artinya bahwa variabel Budaya Kerja berada pada kondisi reliabel atau variabel Budaya Kerja memiliki nilai keterandalan.

Untuk variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.857 atau 85.7%, sehingga variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas > 60%. Dengan demikian variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai keterandalan.

C. Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel dependen adalah Budaya Kerja (X). Apabila skor variabel bebas

diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya. Analisis regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel bebas (predictor) dan satu variabel terikat (respon), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta regresi

bX = Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan uji regresi sederhana ini dapat mengacu pada dua hal, yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23.00 didapatkan persamaan regresi linier seperti pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Regresi Dengan Memakai SPSS'23.00

	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std.Error		
Constant	30.486	9.769	3.121	0.004
Budaya Kerja (X)	0.419	0.162	2.586	0.015

Sumber : Hasil Uji SPSS 2017

Hasil Uji didapatkan persamaan :

$$Y = 30.486 + 0.419_{(\text{Budaya Kerja})}$$

- a. Nilai Constanta (a) pada hasil penelitian (a) dihasilkan sebesar 30.486 menunjukan bahwa hasil penilaian atas Kinerja Pegawai murni tanpa dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 30.486.
- b. Nilai regresi Budaya Kerja(b) sebesar 0.419 menujukan adanya kontribusi positif dihasilkan oleh Budaya Kerja, artinya bila Budaya Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.419.

D. Uji Koefisien Korelasi (r)

Untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji Korelasi, hasil pengolahan data dengan menggunakan Software Statistic Product Service Solution Versi 23.00 dihasilkan output Correlation Pearson sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Korelasi Dengan Memakai SPSS 23.00

	Budaya Kerja	Kinerja Pegawai
Pearson Correlation	1.000	0.439
Kinerja Pegawai	0.439	1.000

Sumber : Hasil Uji SPSS 2017

Nilai korelasi sebesar 0.439 atau 43,9% dengan demikian terdapat hubungan positif antar variabel, artinya

E. Uji Koefisien Penentu / Determinan (KD)

Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variable Y.

Untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara Budaya Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji Korelasi, hasil pengolahan data dengan menggunakan Software Statistic Product Service Solution Versi 23.00 dihasilkan output Correlation Pearson sebagai berikut

Kaidah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'23.00 Nilai Koefisien determinan (R-square) Budaya Kerja (X) sebesar 0.193 atau 19,3% dengan demikian variasi peningkatan dan

bila Budaya Kerja (X) ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

penurunan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja (X) sebesar 19,3% sehingga faktor-faktor diluar kedua variabel sebesar 80,7%.

F. Uji Hipotesis (Uji t)

Kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak

Nilai t_{hitung} 2,586 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.697 dengan demikian t_{hitung} $2,586 > t_{tabel} 1.697$ sehingga (H_0) Ditolak dan (H_a) diterima artinya ada hubungan antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.015 sedangkan nilai α ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [$\rho = 0.015 < \alpha = 0,050$] karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha (α) maka variabel Budaya Kerja Signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, artinya variabel Kinerja Pegawai dapat dijadikan parameter dalam menentukan peningkatan Kinerja Pegawai.

Kesimpulan

Dari analisis yang

dilakukan pada bab sebelumnya,

dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Kerja 5K (Keteraturan, Kerapian, Kebersihan, Kelestarian dan Kedisiplinan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal ILMATE Kementerian Perindustrian berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien penentu :
 - a. Melalui uji regresi linier $Y = a + bX$; $Y = 30.486 + 0.419$ (Budaya Kerja). Ini berarti bila Budaya Kerja (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.419 atau 41.9%;
 - b. Berdasarkan Uji korelasi variabel Budaya Kerja (X) sebesar 0.439, artinya bila Budaya Kerja ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Budaya Kerja (X) sebesar 0.193, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja (X) sebesar 19,3%, dan terlihat faktor-faktor di luar variabel Budaya Kerja (X) dan

variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 80,7%;

- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Budaya Kerja sebesar 2.586 dan t tabel 1.697, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel Budaya Kerja dan peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Probabilitas hasil sebesar 0.015 atau 1,5% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$= 0.015 < \alpha = 0.050$], sehingga dengan demikian Budaya Kerja Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari indikator-indikator dan dimensi yang diteliti pada kuisioner penelitian menunjukkan adanya korelasi dan hubungan yang kuat, sehingga keduanya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-format Penelitian Sosial, Dasar-dasar dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Liberty
- Gouzali, Saydam. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo. 2014. *Buku Pengantar Studi Kebudayaan*. Jakarta : Nusa Media.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, Mustafa Edwin. 2007. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk*

Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada University.

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 107/M-Ind/Per/11/2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian Ranjabar, Jacobus. 2013. *Sistem Sosial Budaya Indonesia - Suatu Pengantar*. Jakarta : Alfabeta.

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat

Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sinambella, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bumi Aksara..

Sinambella, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambella, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Siswanto, Bedjo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.

- Soedjono. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Surabaya : Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Soekanto, Soerjono & Sulistyowati, Budi. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto, FX & Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta : Universitas Atmajaya.
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2007. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Press