



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN)
JAKARTA**

SKRIPSI

ARIFAH VANNY ANGGUNINDYA

1702025026

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN
DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN)
JAKARTA**

SKRIPSI

ARIFAH VANNY ANGGUNINDYA

1702025026

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **"PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) JAKARTA"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Mei 2021

Yang Menyatakan,



(Arifah Vanny Anggunindya)

NIM 1702025026

UHAMKA

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) JAKARTA**


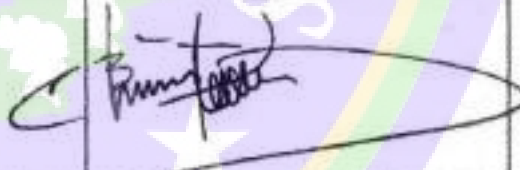
NAMA : **ARIFAH VANNY ANGGUNINDYA**

NIM : **1702025026**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**


TAHUN AKADEMIK : **2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) JAKARTA

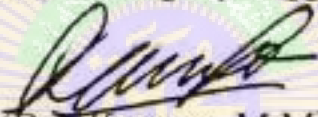
Yang disusun oleh:
Arifah Vanny Anggunindya
1702025026

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

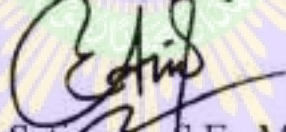
Pada tanggal: 05 Oktober 2021

Tim Penguji:

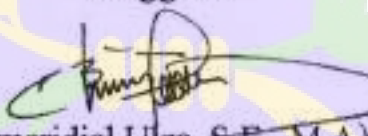
Ketua, merangkap anggota:


(Drs. Komara, M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:


(Edi Setiawan, S.E., M.M)

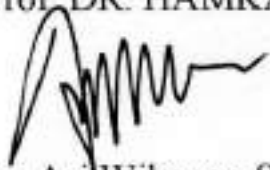
Anggota:


(Emaridial Ulza, S.E., M.A)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

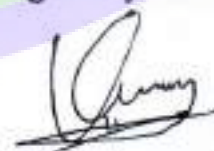
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arifah Vanny Anggunindya
NIM : 1702025026
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 26 Mei 2021
Yang Menyatakan



(Arifah Vanny Anggunindya)

ABSTRAK

Arifah Vanny Anggunindya (1702025026)

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) JAKARTA

Skripsi. Program Sarjana Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta. Variabel yang diteliti adalah “Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai” pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKKBN Jakarta dengan jumlah 286 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 167 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa nilai dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa : (1) *Budaya Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*, (2) *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*, dan (3) *Budaya Kerja* dan *Disiplin Kerja* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*.

ABSTRACT

Arifah Vanny Anggunindya (1702025026)

THE EFFECT OF WORK CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE NATIONAL POPULATION AND FAMILY PLANNING BOARD (BKKBN) JAKARTA.

*The thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and
Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.*

Keywords : Work Culture, Work Discipline, Employee Performance..

This study aims to determine the effect of Work Culture and Work Discipline on Employee Performance of the National Population and Family Planning Board (BKKBN) Jakarta. The variables studied were “Work Culture, Work Discipline, and Employee Performance” at the National Population and Family Planning Board (BKKBN) Jakarta. The population in this study was an employee of BKKBN Jakarta with a total of 286 people by calculating the sample size conducted using the Slovin formula of 167 people as respondents. The data collection techniques uses questionnaires and measurements using the likert scale. The data analysis processing technique used are data quality test, descriptive analysis, multiple regression analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, hypothesis test and determination coefficient analysis. Then the data is processed using multiple regression analysis using SPSS 25. The results showed evidence that value with a level of significance of 5% found that: (1) Work Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Work Culture and Work Discipline together have a positive and significant effect on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Segala Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat, serta umat-Nya yang setia hingga akhir zaman. Serta kepada kedua orangtua dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) JAKARTA”**.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan semangat, dukungan, bantuan, arahan dan banyak yang memberikan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik- baiknya. Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. H Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Zulpahmi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM., selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran atas penulisan penelitian skripsi ini.
6. Emaridial Ulza, S.E., MA, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran atas penulisan penelitian skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna dalam perkuliahan.
8. Orang tua tercinta, adik dan anggota keluarga lainnya, yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta doa yang tak pernah terputus kepada penulis.
9. Serta kepada teman - teman dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis dan mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Semoga semua kebaikan yang telah di berikan di balas oleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun demi kebaikan penulis dan laporan

lain kedepannya. Penulis mohon maaf jika dalam penulisan penelitian skripsi ini dapat banyak kesalahan yang tidak di sadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 26 Mei 2021

Penulis,



(Arifah Vanny Anggunindya)

1702025026

Daftar Isi

Contents

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	28
2.2.1 Kinerja Pegawai.....	28
2.2.2 Budaya Kerja	32
2.2.3 Disiplin Kerja.....	36

2.3 Kerangka Pemikiran Teoretis.....	39
2.3.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
2.3.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.4 Rumusan Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metodologi Penelitian	44
3.2 Operasional Variabel.....	45
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	51
3.5.1 Uji Kualitas Data dan Uji Reliabilitas Data.....	51
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.5.3 Analisis Linear Berganda.....	54
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	62
4.1.2 Sejarah Singkat BKKBN	62
4.1.3 Profil Singkat Perusahaan.....	64
4.1.4 Nilai Revolusi Mental BKKBN	65
4.1.5 Tugas, Pokok Dan Fungsi BKKBN.....	66
4.1.6 Nilai Dan Logo BKKBN	68
4.1.7 Gambaran Umum Pegawai BKKBN Jakarta.....	69
4.2 Data Pembahasan	72

The logo of UHAMKA Faculty of Economics and Business is a large, stylized shield shape. It features a central sunburst with Arabic calligraphy, surrounded by a green and yellow border. The text 'FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS' is written in a semi-circle at the top, and 'UHAMKA' is written at the bottom. There are two white stars on either side of the bottom text.

4.2.1 Uji Kualitas Instrumen.....	72
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	75
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	103
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	108
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi	109
4.2.6 Uji Hipotesis	111
4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	113
4.3 Pembahasan penelitian	114
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	124
Daftar Pustaka.....	127
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

Daftar Tabel

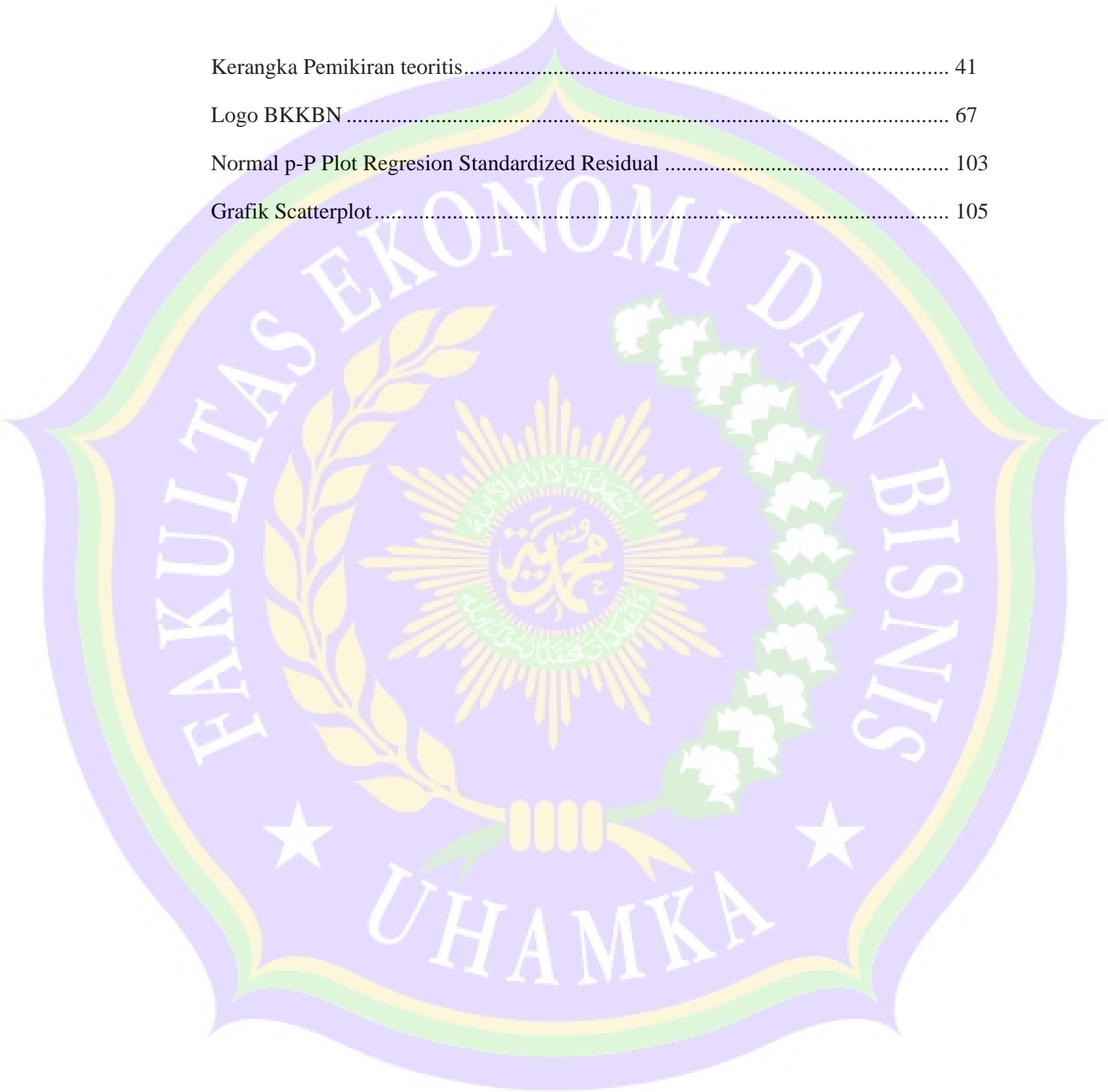
Data Kinerja Pegawai	2
Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
Operasional Variabel Penelitian.....	45
Data Jumlah Pegawai	48
Kriteria Presentase Tanggapan Responden	52
Kategori Koefisien Korelasi.....	57
Karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin	69
Karakteristik responden dengan kategori usia	69
Karakteristik responden dengan kategori pendidikan terakhir.....	70
Karakteristik responden dengan kategori lama bekerja	71
Uji Validitas X ₁	72
Uji Validitas X ₂	72
Uji Validitas Y	73
Uji Reliabilitas Variabel X ₁ ,X ₂ dan Y	74
Analisis Statistik Deskriptif	75
Saya siap menerima arahan yang diberikan pimpinan saya.....	75
Saya merasa senang apabila perusahaan memberikan tanggung jawab lebih kepada saya	76
Saya bekerja sesuai dengan prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.....	77
Saya mampu mengatasi masalah dan hambatan dalam setiap pekerjaan.....	78
Saya mampu membuat laporan kerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan tepat waktu.....	78
Saat bekerja saya datang dan pulang kerja tepat waktu	79
Saya berusaha untuk selalu jujur dalam bekerja	80

Saya selalu berusaha melaksanakan kebijakan perusahaan dengan baik.....	80
Saya bekerja penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya	81
Saya saling membantu dengan pegawai lainnya dalam menjalankan pekerjaan	82
Pernyataan Indikator <i>Budaya Kerja</i> (X ₁)	83
Saya menaati peraturan perihal jam masuk di perusahaan.....	84
Saya menaati jam istirahat yang berlaku di perusahaan.....	85
Saya menaati jam pulang perusahaan	86
Saya berpakaian sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.....	86
Saya bertingkah laku sopan saat bekerja	87
Saya mematuhi peraturan yang berlaku saat bekerja	88
Saya bertingkah laku baik dan menjalin hubungan baik dengan pegawai lainnya	88
Saya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.....	89
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	90
Saya bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan.....	90
Pernyataan Indikator <i>Disiplin Kerja</i> (X ₂)	91
Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan waktu tertentu	93
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diinginkan oleh pimpinan	94
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teratur	94
Saya jarang membuat kesalahan saat bekerja	95
Hasil kerja saya selalu memuaskan.....	96
Saya dapat bekerjasama dan membangun hubungan baik dengan pegawai lainnya	96

Saya membantu pegawai lainnya saat ada yang kesulitan dalam bekerja	97
Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan.....	98
Saat bekerja saya mampu mengambil keputusan saat mengalami kesusahan dalam melakukan pekerjaan.....	99
Saya selalu memberikan ide- ide kreatif untuk memajukan perusahaan	99
Pernyataan Indikator <i>Kinerja Pegawai</i> (Y).....	100
Hasil Uji Normalitas	102
Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
Hasil Uji Autokorelasi.....	106
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	107
Hasil Koefisien Korelasi Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.....	108
Hasil Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	109
Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	110
Hasil Uji T.....	111
Hasil Uji F.....	112
Hasil Uji Koefisien Determinasi	112

Daftar Gambar

Kerangka Pemikiran teoritis.....	41
Logo BKKBN	67
Normal p-P Plot Regresion Standardized Residual	103
Grafik Scatterplot.....	105



Daftar Lampiran

Lampiran 1	1/36
Lampiran 2	7/36
Lampiran 3	22/36
Lampiran 4	31/36
Lampiran 5	32/36
Lampiran 6	33/36
Lampiran 7	34/36
Lampiran 8	35/36
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	36/36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting diperusahaan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjalankan perusahaan dengan sangat baik. Untuk menggerakkan sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi baik sehingga dapat memaksimalkan hasil dari kinerja yang diberikan. Sehingga sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik dan pesat apabila sumber daya manusianya mampu melaksanakan dan menjalankan tugas serta pekerjaan dengan baik disuatu perusahaan atau organisasi pemerintah.

Pada saat ini perkembangan sumber daya manusia Indonesia menurun. Empat peringkat tertinggi “Human Capital Index” dikuasai oleh negara-negara Asia dan Indonesia berada diperingkat ke-87 dari 157 negara, posisi Indonesia lebih rendah ketimbang lima negara ASEAN. Jika tak mampu meningkatkan daya saing, maka bonus demografi pada 2030 tak akan mendatangkan manfaat bagi kondisi ekonomi nasional. (Hartono, 2019: paragraf 5)

Kinerja ASN juga dinilai masih rendah oleh ICW, dari pengamatan ICW dapat diketahui bahwa banyak ASN yang bekerja semaunya. Lebih banyak yang terlalu santai dan lalai, padahal mereka digaji, mendapatkan tunjangan yang besar dan doberikan fasilitas oleh negara, dan lebih banyak ASN yang kerjanya hanya

absen finger print, pagi saat masuk kerja dan sore saat pulang kerja. (Hartono, 2019: paragraf 15)

Sebagai suatu organisasi pemerintahan di Indonesia, BKKBN memiliki kualifikasi untuk menentukan bahwa seorang pegawai mempunyai kualitas yang baik dan dapat dipertahankan sebagai pegawai dalam perusahaan. Namun pada tahun 2017- 2019 terjadi kenaikan dan penurunan yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan indikator kualitas SDM Aparatur dan Tenaga Fungsional. Berikut ini adalah data hasil pengukuran kinerja pegawai BKKBN yang disajikan dalam table berikut :

Tabel 1
Kinerja Pegawai Periode Tahun 2017- 2019

<i>IKIP</i>	<i>2017</i>			<i>2018</i>			<i>2019</i>		
	<i>Targ et</i>	<i>Realis asi</i>	<i>% Capai an</i>	<i>Targ et</i>	<i>Realis asi</i>	<i>% Capai an</i>	<i>Targ et</i>	<i>Realis asi</i>	<i>% Capai an</i>
<i>Jumlah Peningkatan Kualitas SDM Aparatur dan Tenaga Fungsional</i>	80	85.1	106.4	90	-	0.0	100	94.8	94.8

Sumber : LAKIP Kedeputian Latbang 2017- 2019

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu 3 tahun terjadi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai di BKKBN Jakarta. Pada tahun 2017 kinerja pegawai dengan indikator kualitas SDM Aparatur dan Tenaga Fungsional yang dihasilkan sebesar 106,4% yaitu mencapai hasil dari yang

ditargetkan, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0 karena tidak adanya realistis yang dicapai dan tidak mencapai target yang dituju pada tahun 2018, namun pada tahun 2019 kinerja pegawai yang berindikator kualitas SDM kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2018. Akan tetapi tetap tidak mencapai target yang diharapkan pada tahun 2019.

Berdasarkan pidato yang berjudul “Sambutan Persiapan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2020” pada bulan April. Dari hasil evaluasi RB tahun 2019 oleh Kementerian PAN dan RB, diketahui pelaksanaan RB di BKKBN masih terdapat beberapa kekurangan yaitu :

Manajemen SDM yang dilakukan belum dapat dipastikan untuk menghasilkan SDM yang kompeten di seluruh jajaran organisasi sesuai dengan standar kompetensi jabatan dalam mendukung pencapaian kinerja dikarenakan :

- a) Kinerja individu belum sepenuhnya mencerminkan tugas pokok dan tanggung jawabnya karena belum dilakukan penjabaran kinerja (cascading kinerja) dari level organisasi yang diturunkan secara berjenjang sampai level pelaksana.
- b) Manajemen kinerja individu belum dilakukan secara efektif sehingga kekurangan dan kelebihan pegawai belum teridentifikasi secara baik untuk kebutuhan peningkatan kompetensi dan pengelolaan karir pegawai.

Oleh karena itu BKKBN diharapkan dapat mengatasi kekurangan tersebut dengan meningkatkan Budaya Kerja dan Disiplin Kerja pada pegawai, serta menghasilkan Kinerja Pegawai yang memuaskan (Wardoyo, 2020)

Upaya organisasi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan menciptakan budaya kerja yang baik. Pada dasarnya

budaya kerja adalah perilaku dan sikap seorang pegawai yang telah menjadi kebiasaan dalam menjalankan tugasnya saat bekerja. Dengan diterapkannya budaya kerja, suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan para pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai disuatu perusahaan atau organisasi pemerintahan tersebut.

Menciptakan budaya kerja yang baik harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, harus dapat menerapkan nilai-nilai budaya yang digunakan menjadi suatu kebiasaan para pegawai untuk meningkatkan mutu kerja sekaligus meningkatkan kinerja pegawai agar semakin baik.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nurdiansyah, 2017) memiliki hasil Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perihal ini bisa dimaksud bila besar budaya kerja mempengaruhi besar terhadap kinerja pegawai serta kebalikannya bila budaya kerja rendah maka mempengaruhi kinerja pegawai menjadi rendah. Oleh sebab itu, perlunya peningkatan budaya kerja terutama pada Sikap terhadap pekerjaan dan pada Perilaku pada waktu bekerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lia, 2018) memiliki hasil Budaya Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Masih terdapat pegawai yang melakukan tindakan di luar sistem dan prosedur. Untuk itu maka di perlukan cara sistem pengawasan untuk mengurangi kegiatan tersebut.

Selain menuntut para pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang dituju, perusahaan juga mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Perusahaan harus dapat menerapkan beberapa konsep manajemen sumber daya manusia, salah satunya yaitu melalui budaya kerja dan disiplin kerja. Apabila budaya kerja tercipta dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja yang baik, maka dapat diterapkan disiplin kerja yang menjamin tingkah laku seseorang untuk menaati aturan yang berlaku di sebuah perusahaan agar dapat memaksimalkan kegiatan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tidak terjadi penurunan kinerja pegawai

Disiplin Kerja merupakan suatu tingkah laku dan sikap yang harus dimiliki oleh diri sendiri saat bekerja dalam menaati peraturan yang dibuat dan berlaku di perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Di sebuah perusahaan bagian yang paling penting adalah menciptakan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja, maka tata tertib yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi akan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di suatu perusahaan dan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan di perusahaan dapat memperoleh hasil yang memuaskan dan optimal dengan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja dibuat untuk para pegawai agar terbiasa bersikap dan bertingkah laku dengan baik pada saat melaksanakan tugasnya,

Adapun beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oktafien, 2018) memiliki hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perihal ini bisa dimaksud bila disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam melakukan pekerjaan harus benar agar dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

Sedangkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Palampanga, Natsir, & Miru, 2017) memiliki hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu, maka disiplin pegawai, penghargaan dan hukuman harus jelas diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin, karena kedisiplinan yang tinggi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

Budaya Kerja dan Disiplin Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai di sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja, sumber daya manusia sangat dibutuhkan pemahaman bagaimana penerapan Budaya Kerja dan Disiplin Kerja, bagaimana menerapkan budaya kerja yang optimal di organisasi pemerintahan, bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal serta bagaimana cara menerapkan disiplin kerja agar dapat ditaati oleh para pegawai, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, serta terdapat perbedaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti- peneliti terdahulu. Dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka penulis ingin menguji kembali variabel yang sebelumnya pernah diteliti dengan periode yang berbeda dan sektor perusahaan yaitu Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional (BKKBN). Maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa Kinerja individu belum sepenuhnya mencerminkan tugas pokok dan tanggung jawabnya dan manajemen kinerja individu belum dilakukan secara efektif sehingga kekurangan dan kelebihan pegawai belum teridentifikasi secara baik, sehingga Manajemen SDM yang dilakukan belum dapat dipastikan untuk menghasilkan SDM yang kompeten di seluruh jajaran organisasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, terdapat 1 Variabel Dependen yakni Variabel Y (Kinerja Pegawai), lalu terdapat 2 Variabel Independen yakni Variabel X1 (Budaya Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) dimana objek penelitian dilakukan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada periode 2017- 2019.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka peneliti merumuskan masalah ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Jakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1) Bagi dunia akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam pendidikan dan terutama pengetahuan di konsentrasi sumber daya manusia.

2) Manfaat bagi mahasiswa

Mahasiswa mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan saat perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Serta meningkatkan nalar mahasiswa agar lebih kritis dalam menganalisa suatu permasalahan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Digunakan sebagai bahan kajian BKKBN Jakarta untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja pegawai yang lebih baik dan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan atau organisasi.



Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanaf Publishing.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR NUSAMBA KUBUTAMBAHAN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9, 441–450.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1100>
- Darmanto, R. F. (2018). PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.216>
- Desi Saputro Raffie, Nasir Azis, & Sofyan Idris. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, ISSN : 2302-0199.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.
- Hardimon, A. P. N., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*, 4(1), 1–24.
- Hartono, B. D. (2019). SDM aparatur sipil negara juga harus unggul. *Antarnews.Com*.

- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) - I BUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*.
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Karsono, Kurniasih, D., & Puspita, D. R. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI DAOP 5 PURWOKERTO. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*.
- Kurniawan, Harry, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7).
- Lia, Y. (2018). STUDI PERSEPSIONAL TENTANG BUDAYA KERJA DIKAITKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TASIKMALAYA. *BIORMATIKA Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Subang*, 04(1), 1–11.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.*
- Mayangsari, D. (2014). PERANAN BUDAYA KERJA KOREA SELATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(2), 85113.
- Nurdiansyah, D. (2017). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten bogor. *Jurnal Populis*, 02(03), 347–370.
- Nurjaman, K., & Umam, K. (2012). *Komunikasi & Public Relations. Bandung: CV Pustaka Setia.*
- Nurwahidah, H. H., & Budiman. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Kerja , dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Bantaeng The Effect of Work Discipline , Working Culture , and Work. *YUME : Journal of Management*, 1(1), 25–43.

- Oktafien, S. (2018). Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pnsd Se-Skpd/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bdg). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 440. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1756>
- Palampanga, Z., Natsir, S., & Miru, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Wilayah Kecamatan Ampana, Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, 5(10), 100–108.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanaf Publishing.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *METODE PENELITIAN ILMIAH*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Ke-26*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia,.
- Wardoyo, H. (2020). *ARAHAN RAPAT PERSIAPAN PENILAIAN MANDIRI*

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI (PMPRB) TAHUN 2020 DI LINGKUNGAN BKKBN Jakarta., Retrieved from <https://www.bkkbn.go.id/pages/pidato-kepala-bkkbn>

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

<https://www.bkkbn.go.id/>

