



Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Kementerian Agama (Survey terhadap Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah)

Efforts to Improve Employee Performance Through the Work Culture of the Ministry of Religion (Survey of Employees of the Ministry of Religion of Central Tapanuli Regency)

Nelly Azwarni Sinaga^{1*}, Iksan Rahmatsah Parhimpunan², Marlina Herayanti Panggabean³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah
Corresponding author*: nellysinaga1964@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 47 orang dan dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil seluruh jumlah populasi sebanyak 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh budaya kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja melebihi yang ditargetkan disetiap jenis kegiatan. Untuk melihat hubungan diperoleh korelasi dengan tingkat korelasi kuat sebesar=0,751. Untuk melihat pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,4%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (peningkatan kinerja) sebesar 56,4% ditentukan oleh variabel bebas (budaya kerja) dan sisanya sebesar 43,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, komitmen kerja, dan lainnya. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=13,029+0,723X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (peningkatan kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (budaya kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,723, apabila ditambahkan satu satuan variabel X (budaya kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (peningkatan kinerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} ($7,634 > 2.014$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, jadi hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat Diterima.

Kata Kunci: Budaya Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the influence of the work culture of the Ministry of Religion in an effort to improve employee performance. To answer these problems used descriptive qualitative research design and quantitative analysis. The population in this study were all employees of the Office of the Ministry of Religion of Central Tapanuli Regency, amounting to 47 people and because the population was less than 100 people, the sample taken was the entire population of 47 people. The results of the study show that there is an influence of the work culture of the Ministry of Religion in an effort to improve employee performance which can be seen from the increase in work achievement exceeding the target for each type of activity. To see the relationship, the correlation was obtained with a strong correlation level of = 0.751. To see the effect, the coefficient of determination is



56.4%, this means that what happens to the variation in the dependent variable (performance improvement) of 56.4% is determined by the independent variable (work culture) and the remaining 43.6% is determined by other variables. which are not discussed in this study, such as leadership variables, quality of human resources, work commitment, and others. Based on the simple linear regression model, the regression equation $Y=13,029+0,723X$ is obtained. This means that the effect of the dependent variable (performance improvement) is determined by the independent variable (work culture) with a regression coefficient of 0.723, if one unit of variable X (work culture) is added or a certain value, the Y variable (performance improvement) will also be multiplied with that particular value. From the hypothesis test, it is obtained that the value of t count > from the value of t table ($7.634 > 2.014$) then the alternative hypothesis (H_a) is accepted, so the hypothesis proposed in CHAPTER I can be accepted.

Keywords: Work Culture and Performance

PENDAHULUAN

Pada organisasi diperlukan suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satu langkah yang dapat dilakukan dengan cara peningkatan budayakerjadalam organisasi, sehingga pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya.Kinerja pegawai merupakan keadaan yang harus ada, bila aktivitas kerja ingin berjalan lancar dalam organisasi. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, maka tujuan organisasi akan tercapai sesuai rencana.

Budaya kerjapegawaipada organisasi belakangan ini, sering dibicarakan sebagai isu yang diyakini sesuatu yang harus ditingkatkan oleh organisasi. Budaya kerjapegawai mempengaruhi berbagai perilaku pada organisasi, agar berfungsi efektif dan efisien.Organisasi tidak mampu melakukan perubahan secara cepat dan menampilkan kinerja yang baik, jika tidak berhasil meningkatkanbudaya kerjapegawainya. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika budaya kerjapegawainya rendah. Penelitian dalam studi psikologi dan perilaku organisasional menunjukkan bahwa budaya kerjapegawai berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi dan kinerja pegawai.

Dalam meningkatkanbudaya kerjapegawai, peran aktif pimpinan sangat dibutuhkan karena sikap konsisten dan perlakuan pimpinan terhadap pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi terbentuknya budaya kerja yang baik dari diri pegawai.Kemudian, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi perlu didukung sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingkat komitmendalam bekerja yang baik. Organisasi yang mampu menumbuhkan komitmen pegawainya akan mampu mendayagunakan potensi kerja pegawainya secara maksimal.Organisasi akan lebih mudah mencapai sasaran dan tujuan jika pegawainya mempunyai komitmen kerja yang baik sehingga mampu menimbulkan budaya kerja yang tinggi.

Penelitian mengenai budaya kerjamerupakan topik yang penting, karena budaya kerjamerupakan aktivasi tak berwujud yang dimiliki organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.Budaya kerjapegawai dapat meningkat apabila organisasi memiliki budaya kerja dalam organisasi yang membawa suatu rasa identitas untuk anggota organisasi serta mempermudah timbulnya rasa memiliki tanggung jawab yang lebih luas dari pada kepentingan individual.Salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah memiliki pegawai dengan budaya kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang memiliki kelengkapan sarana prasarana yang baik, dapat mempermudah dan meringankan tugas pegawai dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai akan mampu melaksanakan kerja dengan baik dan budaya kerja akan terbentuk dengan baik pula. Konsistensi budaya kerja dapat mendukung kemantapan karier dan sukses seorang pegawai untuk bekerja secara berkesinambungan. Oleh karena itu, sebuah profesi hanya dapat memperoleh kepercayaan dari orang lain, apabila dalam dirinya ada kesadaran kuat untuk mengindahkan budaya kerjayang positif pada saat memberikan jasa keahlian profesi kepada orang lain atau masyarakat yang memerlukannya.Perilaku organisasional sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan manajemen Sumber Daya Manusia telah memfasilitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja.Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi.Dengan demikian, kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.KemudianBudaya kerja yang baik merupakan hal-hal yang sangat penting untuk mempengaruhi bagaimana

kinerja pegawai itu baik atau tidak.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah, budaya kerja pegawai masih perlu ditingkatkan dan hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang pada jam kerja tidak berada ditempat dan masih adanya pegawai yang datangnya terlambat dan hal tersebut disinyalir karena budaya kerja pegawai belum maksimal. Berdasarkan hal tersebut, penulis memilih Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai organisasi yang diteliti, karena Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki ruang lingkup tugas yang cukup banyak dalam urusan keagamaan yang sangat dibutuhkan masyarakat sehingga kinerja pegawainya diharapkan terus meningkat sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian yaitu:Apakah ada pengaruh budaya kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Survey terhadap pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah). Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:Untuk mengetahuiada/tidaknya pengaruh budaya kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Survey terhadap pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah).

METODE PENELITIAN

Menurut Moleong (2014:71) desain adalah “Pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan blurprint atau model penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian diskriptif.Penelitian mengambil lokasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah di Jl. Oswal Siahaan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Literatur yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang pengaruh peningkatan kinerja pegawai melalui budaya kerja yang menjadi indikator dalam penelitian.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Untuk menganalisa data digunakan metode hipotesis korelasional (hubungan) dengan korelasi product moment. Penelitian akan memprediksi bagaimana hubungan variabel independen terhadap dependen.Dimana sesuai dengan pendapat Pearson dalamRaden Usmara (2007:192)untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisen korelasi. Untuk menghitung korelai dalam penelitian ini, penulis menggunakan

aplikasi Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows.

Besar kecilnya koefisien korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono (2012:250) menyatakan sebagai berikut :

0,80 s/d 1,000 = Korelasi sangat kuat

0,60 s/d 0,799 = Korelasi kuat

0,40 s/d 0,599 = Korelasi sedang

0,20 s/d 0,399 = Korelasi rendah

0,00 s/d 0,199 = Korelasi sangat rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah yang didukung dengan jumlah Pegawai pada tahun 2019 berjumlah 47 orang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2. Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah

No	NAMA	NIP	JABATAN
1	Rasidin Barasa, MA	19751230 200501 1 002	Kankemenag Kab. Tap.Tengah
2	H. Ismail, S.Pd. M.Pd	19660812 199003 1 003	Kasubbag Tata Usaha
3	Drs. H. Ngadiman	19620809 199203 1 002	Penyelenggara Haji dan Umroh
4	Deristan Malau	19710311 200003 1 001	Kasi Pendakris
5	Bincar Halomoan Siregar	19640201 199103 1 006	Kasi Bimas Islam
6	Adirman Hutagalung	19640806 198603 1 003	Kasi Bimas Kristen
7	Ida Situmorang, S. Ag	19631211 199003 2 001	Kasi Bimas Katolik
8	H. Mahdan Munthe, MA	19771211 200212 1 003	Kasi Pendidikan Islam
9	Sapril Harahap	19591105 199102 1 001	Pengevaluasi kebijakan Publikasi Ilmiah
10	Morasi Tumanggor, S.Th	19750111 200604 1 011	Penyuluh Agama Kristen
11	Rahmawati Tanjung	19700819 199003 2 002	Analisis Katatalaksanaan
12	Arniman Syahyuri Lubis, S.Sos	19840919 200901 1 008	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran
13	Raden Saleh, S.Sos	19740519 200901 1 005	Pegawai Keuangan
14	Mey Frisnawati Siregar, S.Sos	19840502 200901 2 014	Pengevaluasi Ketenagaan
15	Roshadimah Nainggolan, S.Pd.I	19840313 200901 2 008	Staf Kepegawaian
16	Lisza Maisarah, S. HI	19830518 200901 2 005	Analisis Jabatan
17	Herliana Panjaitan, S. Ag	19731128 200901 2 003	Peny.Bhn Pendaftaran/Pembatalan Haji
18	Muhammad Ali Nafiah, S.HI	19801112 200901 1 007	Pegawai Bimas Islam
19	Masitoh Ruh Irwana, SH	19660628 200701 2 012	Pegawai Bimas Islam
20	Bil Abyatar Maruli Sibarani	19851019 201101 1 015	Analisis Barang dan Jasa
21	Eliana, SE	19860729 201101 2 013	Penyusun Laporan Keuangan
22	Suhadi Surya Darma, SE	19830313 200501 1 003	Pegawai Peny. Haji dan Umroh
23	Irpan Syahputra Panggabean	19830422 200312 1 004	Pegawai Keuangan
24	Sintariyani	19851009 200501 2 001	Pengevaluasi Pendidik dan/atau Santri
25	Nurharapan Berutu, S.Ag	19770519 200901 2 004	Sataf Kepegawaian

26	Syahrul Efendi Rangkuti, S.Sos	19841115 200901 1 006	Peny. Program Rencana dan Anggaran
27	Laily SW. Sigalingging, S.Pd.I	19841222 200901 2 006	Pegawai Bimas Islam
28	Henranadi, SE	19760809 200901 1 007	Peny.Rencana Anggaran dan pelaporan
29	Rosida Siregar	19660608 201411 2 001	Pegawai Bagian Umum
30	Tigor Siregar	19630822 201411 1 002	Pegawai Keuangan
31	Rosmahilan Siregar	19700118 199103 2 002	Pegawai Bagian Umum
32	Drs.H. Baganding Siregar	19690609 199303 1 002	PPAI Tk. MTs
33	Nurbaiti, S.Pd.I	19690227 199103 2 002	PPAI Tk. MI
34	Hj. Rosdelina Nasution, S.Ag	19700523 199803 2 001	PPAI Tk. MI
35	H. Kifli Almiyahit Batubara	19720201 200501 1 006	PPAI Tk. MI
36	Seri Hafni Nasution, S.Pd	19800829 200502 2 002	PPAI Tk. MI
37	Lusten Simanjuntak	19690410 200003 2 003	PPAK Tk. Dasar
38	Tarida Hetting Silitonga	19731007 200003 2 005	PPAK Tk. Dasar
39	Marihot N. Manullang, S.Th	19720117 200003 2 004	PPAK Tk. Dasar
40	Sri S. Br. Hutagalung, S.Th	19750320 200003 2 005	PPAK Tk. Dasar
41	Nilma C. Tumanggor, S.Th	19740316 200003 2 002	PPAK Tk. Dasar
42	Johannes Sihar Sitanggang	19641020 198503 1 005	PPA Katolik Tk. Dasar
43	Cius Bondar, S.Ag	19710809 200003 1 005	PPA Katolik Tk. Menengah
44	Wina J. Marbun, S.Pd.I	Honorar	Petugas Kebersihan
45	Syamsuddin Harahap	Honorar	Petugas Keamanan
46	Emman Sakti Hutabarat, SE	Honorar	Petugas Pengemudi
47	Alfren Sihotang, S.Ag	Honorar	Pramubakti pada Seksi Bimas Katolik

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah, 2019

Hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah dari segi hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai dapat penulis uraikan sebagai berikut :

a. *Budaya kerja*

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, budaya kerja yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah dapat penulis uraikan :

- 1) Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar.
- 2) Berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi.
- 3) Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi.
- 5) Melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan.
- 6) Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- 7) Melakukan pekerjaan secara terukur.
- 8) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 9) Menerima *reward* dan *punishment* sesuai dengan ketentuan.
- 10) Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan;
- 11) Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif.
- 12) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi.
- 13) Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah.

- 14) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- 15) Berani mengakui kesalahan dan melakukan langkah-langkah perbaikan.
- 16) Mengatasi masalah dengan segera
- 17) Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.

b. *Kinerja*

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, adapun kinerja pegawai Kantor Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 3. Evaluasi Kinerja pegawai

No	Kegiatan	2016		2017		2018	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Pendataan umat beragama Kabupaten Tapanuli Tengah	90%	93%	90%	95%	90%	97%
2	Pendataan lembaga pendidikan agama	90%	94%	90%	95%	90%	96%
3	Pendataan jumlah siswa berdasarkan agama	90%	91%	90%	93%	90%	95%
4	Pendataan rumah ibadah umat beragama	90%	94%	90%	96%	90%	96%
5	Pelayanan urusan agamaan umat beragama	90%	92%	90%	94%	90%	96%

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat ada peningkatan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari capaian kerja melebihi yang ditargetkan di setiap jenis kegiatan yang dilakukan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

Analisis Uji instrumen

a. *Uji Validitas*

Uji Validitas penelitian ini menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction* program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows*. Dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*corrected item total correction*) lebih besar dari r_{kritis} atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X (budaya kerja) yang diteliti, sebagai berikut:

Tabel. 8. Item-Total Statistik Validitas Variabel X

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r_{kritis}	Ket
VAR00001	0,739	0,300	Valid
VAR00002	0,726	0,300	Valid
VAR00003	0,690	0,300	Valid
VAR00004	0,777	0,300	Valid
VAR00005	0,713	0,300	Valid
VAR00006	0,658	0,300	Valid
VAR00007	0,640	0,300	Valid
VAR00008	0,739	0,300	Valid
VAR00009	0,764	0,300	Valid
VAR00010	0,756	0,300	Valid
VAR00011	0,658	0,300	Valid
VAR00012	0,640	0,300	Valid

VAR00013	0,739	0,300	Valid
VAR00014	0,764	0,300	Valid
VAR00015	0,756	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X (budaya kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (peningkatan kinerja), sebagai berikut :

Tabel. 9. Item-Total Statistics validitas variabel Y

Quiz	Corrected Item-Total Correlation	r kritis	Ket
VAR00001	0,689	0,300	Valid
VAR00002	0,550	0,300	Valid
VAR00003	0,647	0,300	Valid
VAR00004	0,675	0,300	Valid
VAR00005	0,800	0,300	Valid
VAR00006	0,631	0,300	Valid
VAR00007	0,791	0,300	Valid
VAR00008	0,713	0,300	Valid
VAR00009	0,672	0,300	Valid
VAR00010	0,816	0,300	Valid
VAR00011	0,631	0,300	Valid
VAR00012	0,791	0,300	Valid
VAR00013	0,713	0,300	Valid
VAR00014	0,672	0,300	Valid
VAR00015	0,816	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (peningkatan kinerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X dan Y dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 10. Hasil pengolahan data uji reliabilitas

No.	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Budaya kerja	0,947	15	Reliabel
2.	Peningkatan kinerja	0,943	15	Reliabel

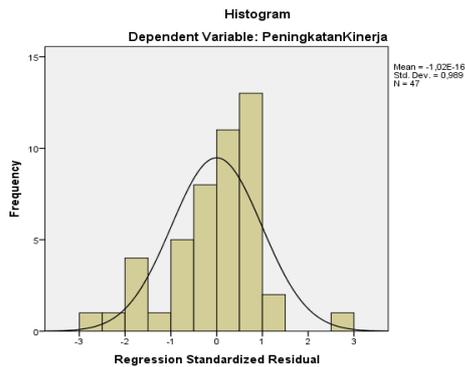
Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Berdasarkan data tabel diatas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (budaya kerja) sebesar 0,947 dan untuk variabel Y (peningkatan kinerja) sebesar 0,943 dan ini lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel X (budaya kerja) dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan analisa grafik. Analisa grafik yang digunakan adalah analisa grafik histogram dan grafik PP Plot. Pada grafik histogram, data yang mengikuti distribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng dan pada grafik PP Plot dinyatakan normal apabila sebaran data dekat dengan garis diagonal.

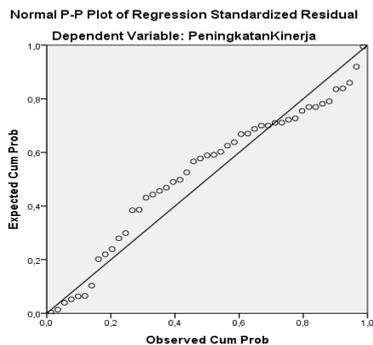
Gambar.4. Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel budaya kerja dan peningkatan kinerja dapat disimpulkan normal.

Gambar.5. Grafik P-P Lot



Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Pada output SPSS-23 normal probability plot of regression, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara budaya kerja dengan peningkatan kinerja, maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dimasukkan dalam program SPSS Versi 23 *Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 11. Output Koefisien Korelasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,029	5,249		2,482	,017
	BudayaKerja	,723	,095	,751	7,634	,000

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja
 Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data diatas diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan Y dengan nilai 0,751, artinya terdapat hubungan antara faktor budaya kerja(X) dengan peningkatan kinerja (Y), dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan budaya kerjadengan peningkatan kinerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah.

d. *Koefisien Determinasi*

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukandengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) sebagai berikut:

Tabel. 12. Output Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,555	8,60148

a. Predictors: (Constant), BudayaKerja

b. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data tabel diatas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 56,4%, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (peningkatan kinerja) sebesar 56,4% ditentukan oleh variabel bebas (budaya kerja) dan sisanya sebesar 43,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, komitmen kerja, kelengkapan sarana prasarana dan lainnya.

e. *Regresi Linier Sederhana*

Selanjutnya untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut : $Y=a+bX$

Tabel. 13. Output Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,029	5,249		2,482	,017
	BudayaKerja	,723	,095	,751	7,634	,000

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y=13,029+0,723X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (peningkatan kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (budaya kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,723, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (budaya kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (peningkatan kinerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

f. *Uji Hipotesis*

Selanjutnya setelah nilai korelasi antara variabel X dan variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t_{hitung} dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis penelitian diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan:
 - a. Apabila t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis 0 (Ho) ditolak.
 - b. Apabila t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka hipotesis alternative (Ha) ditolak dan hipotesis 0 (Ho) diterima.
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), : $dk = n - 2$, maka $dk = 47 - 2 = 45$
3. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t_{tabel} (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 45$ pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.014

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows*, yaitu:

Tabel. 14. Output t hitung

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,029	5,249		2,482	,017
BudayaKerja	,723	,095	,751	7,634	,000

a. Dependent Variable: PeningkatanKinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2019

Dari hasil perhitungan tersebut diatas, maka selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7,634 > 2.014$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka hipotesa alternative (Ha) diterima dan hipotesa (Ho) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada Bab-I dapat “diterima”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan-penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan di dalam hal budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Tengah pada masa yang akan datang. Kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh budaya kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja melebihi yang ditargetkan disetiap jenis kegiatan. Untuk melihat hubungan diperoleh korelasi dengan tingkat korelasi kuat sebesar $0,751$. Untuk melihat pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar $56,4\%$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (peningkatan kinerja) sebesar $56,4\%$ ditentukan oleh variabel bebas (budaya kerja) dan sisanya sebesar $43,6\%$ ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, komitmen kerja, dan lainnya. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 13,029 + 0,723X$. Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (peningkatan kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (budaya kerja) dengan koefisien regresi sebesar $0,723$, apabila ditambahkan satu satuan

variabel X (budaya kerja) atau nilai tertentu maka variabel Y (peningkatan kinerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} ($7,634 > 2.014$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, jadi hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat Diterima

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut: 1) Agar kinerja pegawai dapat meningkat, perlu kiranya pegawai diberikan motivasi berupa penilaian kerja untuk mendapatkan promosi jabatan. 2) Agar kinerja pegawai dapat meningkat, perlu kiranya pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya. 3) Agar kinerja pegawai dapat meningkat, perlu kiranya penambahan sarana prasarana dilakukan, khususnya pengadaan kendaraan dinas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada.
- Bitner. 2012. *Manajemen SDM Sebagai Titik Tumpu Perubahan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Koentjaraningrat. 2009. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2009, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta: BPFE
- Moeljono. 2010. *Budaya Kerja dan Tanggung Jawab Sosial*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Moleong, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha Taliziduhu. 2009. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pabundu. Moh. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rangkuti Freddy. 2008. *Analisa SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta : Andi Offset
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Situmorang, dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan: USU Press.
- Stefen Marck. 2010. *Organisasidan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam belas, Bandung: Alfabeta
- 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Syaodih. 2007. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja

- Rosda Karya.
- Supriyadi dan Triguno. 2010. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: LAN.
- Sutalaksana. 2008. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: ITB.
- Tika.Hartati. 2008. *Budaya Kerja Profesional di Era Digital Global*. Edisi 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Triguno 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu
- Usmara Raden. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Parsada
- Widagdho.Djoko. 2008. *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, Khairuddin Tampubolon, Ali Mukti Tanjung, dkk (2022). *Implementation of the Guidance Policy for Fostered Citizens at Technical Implementation Unit (UPT) of Social Services for Homeless and Beggars Binjai, Social Service of North Sumatra Province; Journal: International Journal of Mechanical Engineering, V.7, No.1(hal:425-431)*.
URL: https://kalaharijournals.com/resources/41-60/IJME_Vol7.1_56.pdf.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And Energy*, V.5, No.2 (hal:96-114),
URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI, Khairuddin Tampubolon(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4(hal.316-333).

Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53.

From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>

Khairuddin Tampubolon, Elazhari, dkk (2021); Penyuluhan Tentang Mengenal Mesin Pompa Air dan Cara Perawatannya di Serikat Tolong Menolong Nurul Iman (STMNI) Kelurahan Timbang Deli Kecamatan Medan Amplas; J-LAS (Journal Liaison Academia and Society);V.1,No.2;(1-8).