

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN FAKTOR SDM, KEDISIPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA LAPAS KELAS IIB BIREUEN

Masri^{1*)}, Zainuddin Iba²⁾, Mai Simahatie²⁾

¹ Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kota Lhokseumawe

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: masryzulkifli@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i9.331

Article history

Received:
January 29, 2024

Revised:
March 9, 2024

Accepted:
March 22, 2024

Page:
1 - 10

Keywords::

*human resources,
work discipline,
organizational culture,
employee performance*

ABSTRACT: Performance-based work assessment for civil servants must guarantee the objectivity of civil servant development based on achievement systems and career systems. Assessments are carried out based on performance planning at the individual and unit or organizational level, taking into account targets, achievements, results, benefits achieved and behavior, in accordance with PP No. 20 of 2019. Of course there are many personal factors that will influence. contribute to employees, such as the quality of resources. Humane, supported by high work discipline. Apart from that, sometimes there are also drivers who are very close to the work and environment, implementing a work culture in the organization in accordance with applicable regulations. This is the focus of this research. With research on 57 Class IIB Bireuen Correctional Institution (LAPAS) employees. This research takes the form of a survey using questionnaires and data analysis techniques with a descriptive approach and statistical analysis using the path analysis model. The research results found that (a) there was a direct and indirect influence of HR factors, work discipline and organizational culture on performance of 31.09%, 15.51% and 16.85% respectively. (b) simultaneously these three factors make a positive contribution to employee performance by 59%.

ABSTRAK: Penilaian kerja berbasis kinerja bagi pegawai negeri harus menjamin objektivitas pembinaan PNS didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan didasari perencanaan kinerja di tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku, sesuai PP No 20 tahun 2019. Tentu akan banyak memberi kontribusi faktor dalam diri pribadi pekerja, seperti kualitas Sumber Daya Manusia, yang didukung dengan kedisiplinan kerja yang tinggi. Juga kadang adanya pendorong yang sangat dekat dengan pekerjaan dan lingkungannya, dengan menjalankan budaya kerja dalam organisasi sesuai ketentuan yang diberlakukan. Hal ini menjadi fokus riset ini. Dengan studi pada 57 pegawai di Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas IIB Bireuen. Penelitian berupa survey menggunakan kuesioner dan teknik analisis data dengan pendekatan deskriptif dan analisis statistik melalui model analisis jalur. Hasilnya ditemukan (a) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari factor SDM, kedisiplinan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja masing-masing sebesar 31,09%, 15,51% dan 16,85%. (b) secara simultans ketiga faktor memberi kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 59%.

Pendahuluan (*Introduction*)

Penilaian Kinerja ASN dengan mengukur hasil kerja dari menunaikan kewajiban, tugas dan tanggung jawab secara efektif. Hal ini didasarkan perencanaan kinerja di tingkat individu ataupun unit kerjanya, dengan selalu mendekati diri pada target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku (PP Nomor 46, 2011). Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, termasuk produktivitas kerja, kualitas pelayanan, tingkat kepatuhan terhadap peraturan, dan dampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di tahun 2021 lalu, kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) kelas IIB Bireuen, menunjukkan bahwa umumnya sudah mengarah ke kategori baik dan adanya peningkatan dari

sebelumnya, seperti orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen. Namun beberapa aspek belum terpenuhi harapan sesuai dengan komitmen pegawai awal, utamanya faktor disiplin dan kerja sama yang perlu ditingkatkan.

Suatu organisasi apapun, sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya (SDM) yang dianggap modal pembangunan. Dengan kualitas SDM yang seyogyanya terus dikembangkan dan aktif, dalam menggapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, posisi SDM tersebut, dapat dilihat dari 2 aspek, baik dari aspek kuantitas berkaitan dengan jumlahnya, dan aspek kualitas yang paling penting yakni kemampuan (*skill*) secara fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental).

Untuk dapat menjadi pegawai berkualitas, dimulai dengan memperbaiki tingkat kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja. Sistem yang dapat dipakai dengan menetapkan *reward* dan *punishment*, sehingga para pegawai diharapkan mendukung *good governance* (Sari & Taun, 2022).

Terdapat 58 jumlah pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen dengan beragam tingkat pendidikan, dan keterampilan yang pernah diikuti. Selama ini pihak instansi memberikan ijin pegawai dalam meningkatkan pendidikan dan atau pelatihan. Sebab kemajuan dalam metode dan manajemen pembinaan para narapidana yang ada di Lapas memerlukan kemampuan dan pendekatan serta kesabaran yang tinggi. Juga disebabkan lingkungan kerja memiliki risiko tinggi, terutama dalam aspek keamanan dan penanganan narapidana. Maka hal ini penting untuk mengembangkan SDM secara merata dengan penekanan pada keseimbangan pelatihan, manajemen risiko kerja, dan pengembangan karier pegawai di Lapas. Data ini memunculkan isu-isu utama yang perlu ditangani dalam manajemen SDM di lembaga tersebut.

Disamping itu, dengan alasan diatas dan pekerjaan lebih banyak pada pelayanan, maka tingkat kedisiplinan siati keniscayaan. Secara khusus dalam kehadiran, menjaga tata tertib dan efisiensi dalam bekerja. Kedisiplinan di Lapas Kelas IIB Bireuen menunjukkan beberapa permasalahan yang memerlukan perhatian. Sebagian pegawai sering datang terlambat, dan ada kecenderungan untuk menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu (*deadline*). Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam hal ketepatan waktu dan manajemen waktu. Meskipun demikian, penggunaan atribut dengan baik menunjukkan pemahaman yang positif terkait disiplin dalam beberapa aspek. Oleh karena itu, upaya perbaikan kedisiplinan sebaiknya berfokus pada peningkatan ketepatan waktu dan manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan dan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya waktu dan dampaknya terhadap produktivitas.

Hal yang juga dalam manajemen kerja yang baik, harus menjaga dan melaksanakan semua budaya organisasi sebagai budaya kerja. Hal ini menyangkut norma-norma, nilai-nilai, dan perilaku yang diterapkan oleh para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam studinya, Nugraha (2017) di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Tanjung Pinang menemukan bahwa budaya organisasi yang nyaman, mendukung, dan penuh keagresifan dalam bekerja mampu menciptakan lingkungan yang memotivasi pegawai untuk mencapai target kerja organisasi.

Budaya organisasi di Lapas Kelas IIB Bireuen, yang diwujudkan melalui nilai-nilai "PASTI" (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, Inovatif), memiliki beberapa tantangan. Pegawai mungkin tidak sepenuhnya memahami tugas pokok mereka, ada ketidakpatuhan, dan sinergi antar bidang perlu ditingkatkan. Untuk memastikan budaya ini terimplementasi efektif, perlu ada komitmen, komunikasi, pendidikan, evaluasi berkelanjutan, dan upaya untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai ini di seluruh lembaga. Budaya organisasi yang kuat dapat berdampak positif pada kinerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini berfokus pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Bireuen, yang merupakan sebuah instansi pemerintahan di bawah Kementerian Hukum dan HAM Kantor Wilayah Aceh, Yang bertanggung jawab untuk memberikan pembinaan dan bimbingan kepada narapidana/anak didik, memelihara keamanan dan ketertiban di dalam Lapas, serta mengelola urusan tatausaha dan rumah tangga. Faktor kinerja pegawai sangat relevan dalam konteks ini, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan penilaian prestasi kinerja tahun 2021 di Lapas Bireuen, beberapa aspek kinerja telah dinilai dengan baik, termasuk orientasi pelayanan, integritas, dan komitmen. Namun, disiplin dan kerja sama perlu ditingkatkan. Variasi dalam penilaian ini memunculkan pertanyaan tentang bagaimana SDM, kedisiplinan, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di Lapas tersebut. Pengelolaan SDM yang merata, peningkatan kedisiplinan terutama dalam hal ketepatan waktu, dan penerapan budaya organisasi yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk

mengungkap dampak variabel SDM, kedisiplinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lapas Kelas IIB Bireuen, dengan harapan dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan pencapaian yang lebih baik.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Peran SDM mendukung Peningkatan Kinerja Organisasi

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan mesin yang menggerakkan roda organisasi dengan segala potensi (Andini, 2015), dan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, bakat, pengalaman, serta kontribusi yang dimiliki oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi atau masyarakat. Secara umum, SDM mencakup semua orang yang bekerja atau terlibat dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan tujuan dan fungsi organisasi atau masyarakat.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Suwatno, 2011). Oleh karenanya, pendayagunaan pegawai (ASN) di suatu organisasi publik seperti Lembaga Pemasyarakatan harus terus ditingkatkan. Khususnya aspek kualitas pengetahuan, pelayanan dan sikap pengayoman masyarakat secara profesional. Disamping itu pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai sebagai eksis harapan yang diinginkan.

Maka penilaian prestasi kerja pegawai, penting diimplementasikan secara manajemen transparan, mulai dari proses penyusunan perencanaan prestasi kerja berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolak ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan (Pebriaisyah, Wilodati, & Komariah, 2022).

Untuk melihat kemampuan SDM dapat mealui indikator (a) Pengetahuan (*Knowledge*), yakni Pemahaman mendalam tentang domain pekerjaan atau bidang yang relevan. Tingkat kecakapan dalam memahami konsep, teori, atau prinsip-prinsip yang terkait dengan pekerjaan. Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam situasi pekerjaan dengan baik. (b) Keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan praktis untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Keahlian dalam penggunaan alat, teknologi, atau perangkat yang diperlukan dalam pekerjaan. Dan kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, atau menyelesaikan masalah yang diperlukan dalam tugas-tugas pekerjaan. (c) Sikap (*Attitude*), diantaranya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan antusiasme dan dedikasi. Kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berinteraksi secara positif. Serta etika kerja dan tanggung jawab sosial dalam konteks pekerjaan (Andini, 2015).

Memasuki era digital saat ini dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi informasi akan mempermudah, mempercepat, dan merapikan pekerjaan pada lingkungan organisasi kerja seperti instansi pemerintah (Alfedo, Nugraha, & Putri, 2022). Oleh karenanya, adanya kesempatan pegawai meningkatkan pendidikan dan atau pelatihan. Sebab lingkungan kerja memiliki risiko tinggi, terutama dalam aspek keamanan dan penanganan narapidana. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Abiyu dkk (2021), menyimpulkan pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasayarakatan.

Peran Kedisiplinan kerja pegawai terhadap Kinerja organisasi

Faktor kedisiplinan hal yang juga menentukan hasil kerja, baik dalam administrasi dan pelayanan kepada peserta binaan di Lapas. Dengan adanya kedisiplinan kerja, pegawai memiliki kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dan Gordon (1996) menyatakan disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Penampakan faktor disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator. Seperti dinyatakan Mangkunegara (2015) dalam Syahril & Konadi (2021), yang intinya kedisiplinan dapat timbul dari ada kedisiplinan waktu kerja, kepatuhan pada peraturan serta tanggungjawab. Maka banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yang menurut Sutrisno (2009) dalam Safwandi, S. & Konadi, W. (2023), yakni (1) kompensasi, (2) keteladanan pimpinan, (3) kepatasian aturan yang dipegang, (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) pengawasan dan perhatian kepada pegawai serta (6) Habid yang mendukung tegaknya disiplin.

Beberapa penelitian, seperti Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), dan Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021) adanya pengaruh kedisiplinan kerja, baik langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja. Juga

penelitian Kamaruddin. (2021) menunjukkan Disiplin Kerja berkontribusi positif pada peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Syariah Medan.

Peran Budaya organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi yang berorientasi budaya kerja, suatu arah mendukung kinerja. Karena budaya dapat berperan menetapkan tapal batas, sebagai identitas, sarana membuat komitmen Bersama, meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai (Robbins, 2007). Sehingga dapat dilihat dari beberapa karakteristik, sebagaimana dinyatakan Luthan (2011), yakni a. *Observed behavioral regularities*, b. *Norm*, c. *Dominant value*, d. *Philosophy*, e. *Rules* dan f. *Organization Climate*.

Maka menurut Edison (2016) budaya organisasi diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja. Kaitan budaya dan kinerja sudah dibuktikan dari riset para ahli. Muntasir & M. Yusuf (2021) membuktikan budaya kerja cukup signifikan membuat kinerja lebih baik, dengan memperhatikan dimensi lingkungan, nilai-nilai, keteladanan, dan *Network*. Juga riset mikro Kamaruddin, dkk (2022) membuktikan ada dampak positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada Kinerja.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan Variabel Penelitian

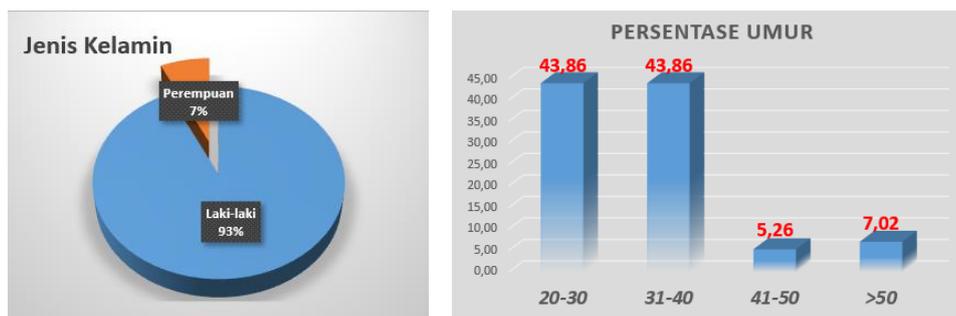
Merode yang digunakan secara kuantitatif asosiatif. Data bersumber dari hasil penyebaran kuesioner, sehingga mampu mengukur pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2012). Dengan variabel terdiri dari variabel independen yaitu SDM, Kedisiplinan dan budaya organisasi. Dan variabel dependen yaitu Kinerja pegawai. Dengan operasinya diuraikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

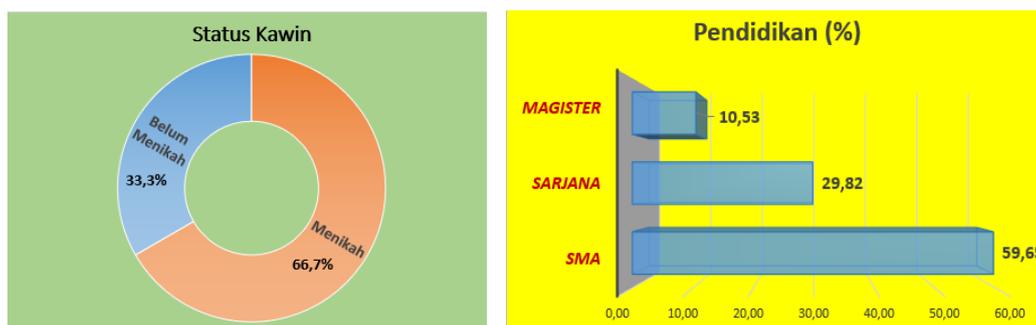
Variabel	Definisi Konsep	Dimensi
Sumber Daya Manusia (X ₁)	Komponen yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan. (Andini., 2015)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) Keterampilan (<i>Skill</i>) Sikap (<i>Attitude</i>)
Kedisiplinan kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017)	Patuh pada jam kerja Patuh pada prosedur kerja Patuh pada perintah atasan Akurat dalam bekerja
Budaya Organisasi (X ₃)	Kebiasaan dalam kehidupan aktivitas kerja untuk mendorong naiknya kualitas kerja pegawai dan organisasi (Edison, 2016)	Kesadaran Diri Keagresifan Keperibadian Performa Orientasi tim
Kinerja Pegawai (Y)	Dikaitkan dengan pedoman yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 46, tahun 2011	Sasaran kinerja pegawai (SKP) Perilaku kerja pegawai (PKP)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Semua populasi pegawai sejumlah 57 orang juga digunakan sebagai sampel dengan subjeknya Lapas kelas IIB Bireuen. Dengan karakteristik pegawainya adalah berikut ini:



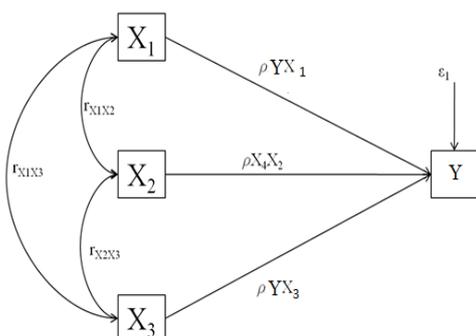
Gambar 1. Diskripsi Karakteristik berdasar Kelamin dan Umur (%)



Gambar 2. Diskripsi Karakteristik berdasar Status & Pendidikan (%)

c. Alat Analisis

Untuk pengujian hipotesis penelitian digunakan model statistik berupa analisis jalur, sehingga mengukur pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, secara langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Analisis dibangun dari model struktural berikut:



Keterangan :
 Y = Kinerja
 X₁ = Sumber Daya Manusia
 X₂ = Kedisiplinan
 X₃ = Budaya Organisasi
 ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual.
 r_{xi,xj}= hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi
 ρ_{yxi}= Nilai Koefisien Jalur (Path) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen.

Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Uji Persyaratan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen untuk mengukur variabel SDM menggunakan 3 (tiga) dimensi yakni unsur pengetahuan (*Knowledge*), ketetampilan (*Skill*) dan sikap (*attitude*) yang dikembangkan dalam 9 (Sembilan) butir pernyataan (Tabel 2). Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS, maka hasil uji validiasnya adalah:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Variabel SDM

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pemahaman mendalam tentang domain pekerjaan atau bidang yang relevan.	0,864	0,300	0,000	Valid
2	Tingkat kecakapan dalam memahami konsep, teori, atau prinsip-prinsip yang terkait dengan pekerjaan.	0,857	0,300	0,000	Valid
3	Kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam situasi pekerjaan dengan baik.	0,921	0,300	0,000	Valid
4	Kemampuan praktis untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.	0,785	0,300	0,000	Valid
5	Keahlian dalam penggunaan alat, teknologi, atau perangkat yang diperlukan dalam pekerjaan.	0,872	0,300	0,000	Valid
6	Kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, atau menyelesaikan masalah yang diperlukan dalam tugas-tugas pekerjaan.	0,880	0,300	0,000	Valid
7	Motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan antusiasme dan dedikasi.	0,906	0,300	0,000	Valid
8	Kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan berinteraksi secara positif.	0,883	0,300	0,000	Valid
9	Sikap terhadap tanggung jawab, kualitas, etika kerja, dan tanggung jawab sosial dalam konteks pekerjaan.	0,885	0,300	0,000	Valid

Disimpulkan ke-9 butir pernyataan dari variabel SDM yang diuji dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Instrumen untuk mengukur variabel Disiplin kerja pegawai menggunakan dimensi a) patuh pada jam kerja, b) patuh pada prosedut kerja, c) patuh pada perintah atasan dan d) akurat dalam bekerja, dikembangkan dalam 12 (dua belas) butir pernyataan dan hasil uji validiasnya adalah:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Kedisiplinan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Kehadiran pegawai tepat waktu pada awal jam kerja.	0,818	0,300	0,000	Valid
2	Kehadiran pegawai tepat waktu setelah istirahat makan siang atau istirahat lainnya.	0,723	0,300	0,000	Valid
3	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai tanpa izin	0,829	0,300	0,000	Valid
4	Pengisian dan penyerahan laporan atau dokumen sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	0,883	0,300	0,000	Valid
5	Penggunaan peralatan kerja sesuai dengan panduan dan prosedur yang berlaku.	0,756	0,300	0,000	Valid
6	Mengikuti langkah-langkah prosedur dalam menangani situasi atau pekerjaan yang kompleks.	0,803	0,300	0,000	Valid
7	Eksekusi tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat dan dalam waktu yang ditentukan.	0,816	0,300	0,000	Valid
8	Tanggapan yang positif dan segera terhadap instruksi atau arahan dari atasan.	0,820	0,300	0,000	Valid
9	Tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan kebijakan atau perintah atasan.	0,734	0,300	0,000	Valid
10	Tidak adanya kesalahan yang signifikan dalam laporan atau pekerjaan yang dikerjakan.	0,243	0,300	0,068	Tidak Valid
11	Akurasi dalam pengukuran atau perhitungan yang dilakukan dalam pekerjaan.	0,813	0,300	0,000	Valid
12	Kualitas hasil pekerjaan yang memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan.	0,864	0,300	0,000	Valid

Dari 12 butir pernyataan pengukur variabel *Disiplin kerja* yang diuji, terdapat 1 butir yang tidak valid, sehingga hanya dihunukan 11 butir lainnya dalam analisis penelitian ini.

Dan pengukur variabel budaya organisasi menggunakan 5 dimensi yakni Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim. Lalu dikembangkan dalam 15 (lima belas) butir pernyataan dengan hasil uji validiasnya adalah:

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Budaya Organisasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Tingkat adopsi inovasi	0,752	0,300	0,000	Valid
2	Tingkat dukungan terhadap gagasan baru	0,575	0,300	0,000	Valid
3	Tingkat partisipasi karyawan dalam inovasi	0,645	0,300	0,000	Valid
4	Tingkat keakuratan dalam pekerjaan	0,580	0,300	0,000	Valid
5	Tingkat perhatian terhadap kesalahan	0,713	0,300	0,000	Valid
6	Penggunaan sistem/prosedur pengawasan	0,631	0,300	0,000	Valid
7	Fokus pada pencapaian target dan tujuan	0,732	0,300	0,000	Valid
8	Penekanan pada hasil akhir yang terukur	0,125	0,300	0,353	Tidak Valid
9	Penggunaan pengukuran kinerja	0,758	0,300	0,000	Valid
10	Perhatian dan dukungan terhadap karyawan	0,707	0,300	0,000	Valid
11	Fokus pada pengembangan karyawan	0,782	0,300	0,000	Valid
12	Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan	0,819	0,300	0,000	Valid
13	Penekanan pada kerja tim dan kolaborasi	0,247	0,300	0,064	Tidak Valid
14	Penggunaan tim kerja dalam tugas/proyek	0,770	0,300	0,000	Valid
15	Pengakuan terhadap kontribusi individu dalam tim	0,730	0,300	0,000	Valid

Maka tampak hasilnya bahwa terdapat 13 butir yang dinyatakan valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya. Diantaranya terdapat 2 (dua) butir, yakni nomor 8 dan nomor 13 terbukti tidak valid. Sehingga dalam mengukur variable budaya menggunakan data yang valid dalam penelitian ini.

Dari analisis SPSS, juga diperoleh tingkat reliabilitasnya menggunakan alpha Crombach berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
SDM	0,968	9	Realible
Kedisiplinan kerja	0,781	11	Realible
Budaya organisasi	0,766	13	Realible

b. Uji Asumsi Model

Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		SDM	Kedisiplinan	Budaya	Kinerja
N		57	57	57	57
Normal Parameters ^a	Mean	28.5540	34.6938	31.2574	19.1846
	Std. Deviation	7.16697	8.33966	8.52170	3.34855
Most Extreme Differences	Absolute	.232	.230	.124	.169
	Positive	.232	.230	.124	.169
	Negative	-.142	-.134	-.110	-.101
Test Statistic		.232	.230	.124	.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.029 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya dibawah 5% maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Hal yang akan bisa mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan, yakni jika: a) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b) Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

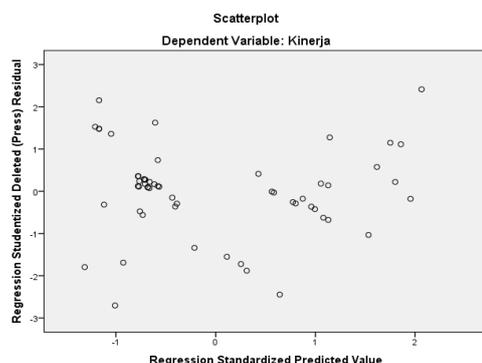
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coef	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
SDM	.408	2.023	.047	.190	5.257
Kedisiplinan	.207	1.984	.049	.175	5.702
Budaya	.252	2.030	.046	.504	1.983

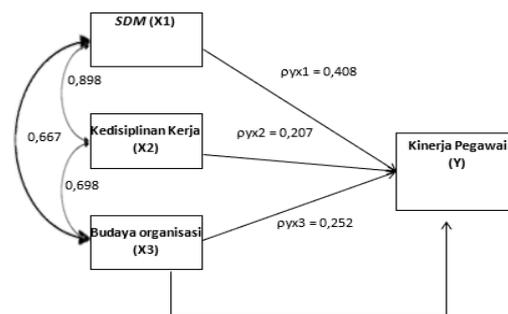
Tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Mengecek residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan *scatterplot* berikut (Santoso, 2009). Tampak dari hasil uji (gambar4) bahwa, data menyebar random, tidak membentuk pola, sehingga terpenuhi asumsi ini:



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 5. Diagram Jalur Penelitian

c. Hasil Analisis Jalur

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni korelasional ketiga variabel bebas (eksogen) terhadap variabel tak bebas (endogen), dinyatakan dalam gambar 5.

d. Uji Model

Model jalur dilakukan pengujian atas koefisien korelasi ($r_{xi,xj}$) antar variabel eksogen, dan koefisien jalur (β_{ij}) antara variabel eksogen terhadap endogen. Hasil koefisien jalur dan pengujiannya dinyatakan berikut ini:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta		
Jakur	(Constant)		6.275	.000
	SDM	.408	2.023	.047
	Kedisiplinan	.207	1.984	.049
	Budaya	.252	2.030	.046

Dependent Variable: Kinerja

Maka dari tabel diatas, dengan menetapkan taraf uji 5%, kesemua koefisien jalur dinyatakan signifikan. Sehingga disimpulkan: (a) Faktor SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (b) Faktor kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (c) Faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Pembahasan

1). Pengaruh SDM terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung *SDM* terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan kuadrat dari koefisien jalurnya yakni: $(\rho_{yx1})^2 \times 100\%$ yakni $(0,408)^2 \times 100\%$ atau sebesar 16,65%

Besarnya pengaruh tidak langsung karena adanya kausalitas dengan faktor lain, maka:

- a. Pengaruh *SDM* melalui faktor Kedisiplinan kerja, adalah perkalian lintasan koefisien korelasinya, yakni: $(0,408)(0,898)(0,207) \times 100\% = 7,58\%$
- b. Pengaruh *SDM* melalui Budaya organisasi, yakni: $(0,408)(0,667)(0,252) \times 100\% = 6,86\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total *SDM* terhadap kinerja, yakni: $16,65\% + 7,58\% + 6,86\%$ sebesar 31,09%.

2). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,207$), Sehingga didapatkan: $(0,207)^2 \times 100\% = 4,29\%$

Besarnya pengaruh tak langsung kedisiplinan kerja karena adanya hubungan kausal dengan variabel *SDM* dan budaya organisasi dinyatakan:

- a. Pengaruh disiplin kerja melalui *SDM*, adalah $= (0,207)(0,898)(0,408) \times 100\% = 7,58\%$
- b. Pengaruh disiplin kerja melalui budaya organisasi, adalah: $(0,207)(0,698)(0,252) \times 100\% = 3,64\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni: $4,29\% + 7,58\% + 3,64\%$ sebesar 15,51%

3). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,252$) maka didapatkan sebesar 6,35%.

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah:

- a. Pengaruh budaya organisasi melalui *SDM*, adalah $= (0,252)(0,667)(0,408) \times 100\% = 6,86\%$
- b. Pengaruh budaya organisasi melalui kedisiplinan kerja, adalah: $(0,252)(0,698)(0,207) \times 100\% = 3,64\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni: $6,35\% + 6,86\% + 3,64\%$ sebesar 16,85%.

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,408X_1 + 0,207 X_2 + 0,252 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

1. Variabel SDM pegawai berpengaruh positif secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,408 satuan pada kinerha. Jika tingkat *SDM* meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 4,08%.
2. Variabel Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dengan rata-rata kenaikan 0,207 satuan dari kinerja. Dengan adanya peningkatan 10% disiplin kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 2,07%.
3. Variabel Budaya organisasi juga berdampak positif dengan derajat sebesar 0,252 dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Sehingga jika terjadi peningkatan 10% pelaksanaan upaya organisasi sesuai dengan tujuan kembang akan dapat mendukung kinerja pegawai sebesar 2,52%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Hasilnya adalah:

Tabel 9. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.768 ^a	.590	.566	2.20478	2.491

Hasil analisis koefisien korelasi mendeskripsikan secara simultan pengaruh variabel SDM, Kedisiplinan kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kabupaten Bireuen sangat erat dengan derajat keterikatannya sebesar 0,768.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,590 menjelaskan bahwa kontribusi faktor SDM, Kedisiplinan kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kabupaten Bireuen sebesar 59%. Sementara sisanya peran variabel yang tidak diteliti sebesar 41%, seperti faktor motivasi kerja, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung SDM terhadap kinerja kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 31,09%.
2. Juga terbukti terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 15,51%.
3. Dan faktor budaya organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 16,85%.
4. Dengan model analisis jalur,membuktikan secara simultan factor kualitas *SDM*, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kabupaten Bireuen yakni sebesar 59%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abiyyu S W, Kusmiyanti (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; *K I N E R J A*, 18(3): 330-335, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- 2) Alfredo, Juan Maulana, Nugraha, Xavier, & Putri, Dita Elvia Kusuma. (2022). Islamic Sex Education Program: Transformasi Pendidikan Pesantren Guna Mencegah Terjadinya Kekerasan Seksual di Kalangan Santri. *Mizan: Journal of Islamic Law*, 6(1), 119–134.
- 3) Andini. (2015). Risk Faktor of Low Back Pain in Workers. *Jurnal Majority*, 4(1)
- 4) Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 5) Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03),673-681.

- 6) Kamaruddin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 55-64. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/102>
- 7) Luthan F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- 8) Mangkunegara, A.A Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 9) Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- 10) Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 42-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>
- 11) Muntasir, M., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *IndOmera*, 2(3), 21-31. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.211>
- 12) Pebriaisyah, Bz Fitri, Wilodati, Wilodati, & Komariah, Siti. (2022). Kekerasan Seksual di Lembaga Pendidikan Keagamaan: Relasi Kuasa Kyai Terhadap Santri Perempuan di Pesantren. *SOSIETAS*, 12(1), 1116-1131.
- 13) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- 14) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.
- 15) Robbins, Stephen P, (2007). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih. Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- 16) Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69-78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.345>
- 17) Sari, Komala, & Taun. (2022). Perlindungan Hukum Pada Anak Korban Kekerasan Seksual Yang Dilakukan Oleh Oknum Pemilik Pondok Pesantren Di Bandung. *Legal Spirit*, 6(2), 231-238
- 18) Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 19) Syahril, S., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 2(4), 1-8. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.217> (Original work published 18 Februari 2022)
- 20) Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730 (Online)