

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERDAGANGAN DAN KOPERASI,
USAHA KECIL DAN MENENGAH (DINDAGKOP-UKM) DI KABUPATEN REMBANG**

Mahfudhoh Nur A'ini¹

¹Univeristas Diponegoro

¹@mahfudhohnurainistudents.undip.ac.id

A handwritten signature in black ink, followed by the name "Ai Subowo" and the date "02/01/2026" written vertically.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DINDAGKOP-UKM) di Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sampel dari penelitian ini diambil dari seluruh pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DINDAGKOP-UKM) di Kabupaten Rembang yang berjumlah 54 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui sebar kusioner(angket) dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DINDAGKOP-UKM) di Kabupaten Rembang.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

The Influence of Budaya kerja and Disiplin kerja on Kinerja pegawai at the Office of Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises (DINDAGKOP-UKM) in Rembang Regency

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the relationship between work culture and work discipline on employee performance at the Office of Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises (DINDAGKOP-UKM) in Rembang Regency. This study uses quantitative research, with samples taken from all 54 employees of the Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises Agency (DINDAGKOP-UKM) in Rembang Regency. Data collection techniques used include questionnaires and documentation studies. The data analysis technique in this study used multiple linear regression and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that work culture and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of the Trade, Cooperatives, Small and Medium Enterprises Agency (DINDAGKOP-UKM) in Rembang Regency.

Keywords: *Work Culture, Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Budaya kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar aturan yang berlaku, sehingga kesalahan-kesalahan kecil bisa dihindari dan dapat di cegah. Dengan begitu, menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) bahwa ASN di era reformasi birokrasi ini dituntut agar lebih adaptif, profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan yang prima baik secara langsung maupun secara digital. Dengan adanya harapan ini menegaskan ASN tidak hanya cukup hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan, melainkan harus inovatif, akuntabel, serta berorientasi pada hasil atau pencapaian untuk mendukung tercapainya tata kelola pemerintah baik

Dasar hukum kinerja ASN terdiri dari peraturan terbaru UU No. 20 Tahun 2023 mengenai ASN mengatur penguatan system merit, penataan tenaga honorer, peningkatan kesejahteraan ASN melalui jamsos, digitalisasi Manajemen ASN, & penetapan batas usia pensiun baru untuk jabatan manajerial dan nonmanajerial, setelah Desember 2024, yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 mengenai pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang mengatur seluruh siklus pengelolaan kinerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, evaluasi, hingga tindak lanjut hasil kinerja secara berkesinambungan, kemudian

diperkuat dengan adanya Surat Edaran Menteri PANRB No. 3 Tahun 2023 yang mengatur suatu tingkatan ranking kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (Merit & Indonesia, 2020)

DINDAGKOP-UKM adalah suatu instansi pemerintah yang memiliki peran penting sebagai penggerak dan pembina untuk memajukan sektor perdagangan, koperasi, dan UKMM di wilayah tersebut. Adapun data berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2020, 2021 dan 2022 seperti dibawah ini.

Tabel 1 1Laporan Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang, 2020

No	Nama UPP	Nilai IKM
1.	Dindukcapil	79,82
2.	DPMPTSP Naker	81,95
3.	Dinbudpar	78,25
4.	BPBD	81,40
5.	Dindikpora	85,43
6.	DLH	87,18
7.	Inspektorat	83,88
8.	DPU Taru	77,70
9.	Dinpermades	76,74
10.	Dinarpus	81,62
11.	Satpol PP	76,71
12.	Dinhub	69,35
13.	Bappeda	86,21
14.	RSUD dr. R. Soetrasno	78,61
15.	Kecamatan Sumber	78,72
16.	Kecamatan Bulu	77,48
17.	Kecamatan Sulang	77,65
18.	Kecamatan Gunem	80,85
19.	Kecamatan Sedan	80,04
20.	Kecamatan Sale	79,62
21.	Kecamatan Sarang	81,33
22.	Kecamatan Sluke	81,14

23.	Kecamatan Pancur	84,40
24.	Kecamatan Kaliori	80,74
25.	Kecamatan Lasem	81,84
26.	Puskesmas Sumber	81,95
27.	Puskesmas Bulu	80,96
28.	Puskesmas Rembang 1	80,13
29.	Puskesmas Gunem	80,48
30.	Puskesmas Sedan	81,88
31.	Puskesmas Sale	81, 44
32.	Puskesmas Sarang II	74,10
33.	Puskesmas Pamotan	78,05
	Rata – rata	80,10

Tabel 1 2Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang, 2021

N o	Nama OPD	Nilai IKM	Kategori
1.	Kantor Inspektorat	86,27	B (Baik)
2.	Kantor Sekretariat Daerah	84,88	B (Baik)
3.	Bappeda	80,09	B (Baik)
4.	BKD	83,83	B (Baik)
5.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	81,78	B (Baik)
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,09	B (Baik)
7.	Dinas Komunikasi dan Informatika	80,86	B (Baik)
8.	Dinas Perhubungan	80,09	B (Baik)
9.	Dinas Pendidikan,	84,03	B (Baik)

	Kepemudaan dan Olahraga		
10.	DLH	81,54	B (Baik)
11.	Dinas Kelautan dan Perikanan	79,69	B (Baik)
12.	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	80,19	B (Baik)
13.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	80,13	B (Baik)
14.	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja	82,56	B (Baik)
15.	Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat	82,70	B (Baik)
16.	RSUD dr. R.Soetrasno Rembang	81,97	B (Baik)
17.	Kecamatan Sarang	79,89	B (Baik)
18.	Kecamatan Kragan	80,06	B (Baik)
19.	Kecamatan Sluke	80,18	B (Baik)
20.	Kecamatan Lasem	86,08	B (Baik)
21.	Kecamatan Pancur	81,37	B (Baik)
22.	Kecamatan Sedan	79,89	B (Baik)
23.	Kecamatan Sale	81,57	B (Baik)
24.	Kecamatan Gunem	82,60	B (Baik)

25.	Kecamatan Pamotan	80,65	B (Baik)
26.	Kecamatan Sulang	80,24	B (Baik)
27.	Kecamatan Bulu	81,01	B (Baik)
28.	Kecamatan Sumber	82,29	B (Baik)
29.	Kecamatan Kaliori	85,56	B (Baik)
30.	Kecamatan Rembang	83,33	B (Baik)
31.	Puskesmas Sarang 1	82,02	B (Baik)
32.	Puskesmas Sarang 2	81,30	B (Baik)
33.	Puskesmas Kragan 1	81,25	B (Baik)
34.	Puskesmas Kragan 2	82,16	B (Baik)
35.	Puskesmas Sluke	81,06	B (Baik)
36.	Puskesmas Lasem	82,02	B (Baik)
37.	Puskesmas Pancur	81,85	B (Baik)
38.	Puskesmas Sedan	81,23	B (Baik)
39.	Puskesmas Sale	81,16	B (Baik)
40.	Puskesmas Gunem	82,02	B (Baik)
41.	Puskemas Pamotan	82,26	B (Baik)
42.	Puskesmas Sulang	83,02	B (Baik)
43.	Puskemas Bulu	83,21	B (Baik)
44.	Puskesmas Sumber	82,02	B (Baik)
45.	Puskesmas Kaliori	82,23	B (Baik)
46.	Puskesmas Rembang 1	83,57	B (Baik)

47.	Puskemas Rembang 2	82,19	B (Baik)
	TOTAL	81,93	B (Baik)

Tabel 1 3Laporan Survey Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang, 2022

N o	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layana n
1	Sekretariat Daerah	81,708	B (Baik)
2	Sekretariat DPRD	75,869	C (Kurang Baik)
3	Inspektorat	87,052	B (Baik)
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,753	B (Baik)
5	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	87,524	B (Baik)
6	Dinas Kesehatan	84,992	B (Baik)
7	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	85,879	B (Baik)
8	Dinas Komunikasi dan Informatika	81,382	B (Baik)
9	Dinas Perhubungan	77,563	B (Baik)
10	Dinas Lingkungan Hidup	85,692	B (Baik)
11	Dinas Kelautan dan Perikanan	83,250	B (Baik)

N o	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layanan
12	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	86,521	B (Baik)
13	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	81,222	B (Baik)
14	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	84,872	B (Baik)
15	Dinas Perdagangan dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	75,266	C (Kurang Baik)
16	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	78,908	B (Baik)
17	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	77,700	B (Baik)
18	Dinas Pertanian dan Pangan	84,332	B (Baik)
19	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana	89,916	A (Sangat Baik)
20	Satuan Polisi Pamong Praja	81,215	B (Baik)
21	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja	86,642	B (Baik)
22	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	80,815	B (Baik)

N o	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layanan
23	Badan Kepegawaian Daerah	87,607	B (Baik)
24	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	81,484	B (Baik)
25	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	80,716	B (Baik)
26	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	82,140	B (Baik)
27	RSUD dr. R. Soetrasno	77,756	B (Baik)
28	Kecamatan Sarang	89,108	A (Sangat Baik)
29	Kecamatan Kragan	82,057	B (Baik)
30	Kecamatan Sluke	85,581	B (Baik)
31	Kecamatan Lasem	86,511	B (Baik)
32	Kecamatan Pancur	82,966	B (Baik)
33	Kecamatan Sedan	82,053	B (Baik)
34	Kecamatan Sale	83,888	B (Baik)
35	Kecamatan Gunem	82,876	B (Baik)
36	Kecamatan Pamotan	79,819	B (Baik)
37	Kecamatan Sulang	82,914	B (Baik)
38	Kecamatan Bulu	85,288	B (Baik)

N o	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layana n
39	Kecamatan Sumber	86,834	B (Baik)
40	Kecamatan Kaliori	77,880	B (Baik)
41	Kecamatan Rembang	85,849	B (Baik)
42	Puskesmas Sarang 1	81,280	B (Baik)
43	Puskesmas Sarang 2	77,365	B (Baik)
44	Puskesmas Kragan 1	78,814	B (Baik)
45	Puskesmas Kragan 2 79,133	79,133	B (Baik)
46	Puskesmas Sluke	80,647	B (Baik)
47	Puskesmas Lasem	79,421	B (Baik)
48	Puskesmas Pancur	83,233	B (Baik)
49	Puskesmas Sedan	84,722	B (Baik)
50	Puskesmas Sale	81,008	B (Baik)
51	Puskesmas Gunem	73,672	C (Kurang Baik)
52	Puskesmas Pamotan	81,329	B (Baik)
53	Puskesmas Sulang	86,355	B (Baik)
54	Puskesmas Bulu	81,316	B (Baik)
55	Puskesmas Sumber	85,054	B (Baik)
56	Puskesmas Kaliori	84,730	B (Baik)
57	Puskesmas Rembang 1	83,024	B (Baik)
58	Puskesmas Rembang 2	80,005	B (Baik)

N o	Nama Instansi	Nilai IKM	Mutu Layana n
	Rata-rata	82,49 1	B (Baik)

**Sumber : Buku Laporan Survey
Kepuasan Masyarakat Kab. Rembang,
2022**

Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari IKM berdasarkan penilaian masyarakat bahwa pada tahun 2020 dan 2021 dalam data tersebut DINDAGKOP-UKM tidak disebutkan. Hal ini memicu dan menimbulkan permasalahan yaitu menerminkan kinerja DINDAGKOP-UKM kurang baik dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat atau publik disisi lain yang turut terjadi adalah kinerja pegawai salah satunya sedikitnya pengetahuan terkait tanggung jawab yang dibagi, minimnya kesadaran diri terkait tanggung jawab yang telah diberikan, aspek menangani aduan, saran beserta masukan, terampil pada saat penanganan, adanya pelatihan lebih, meningkatkan kompetensi, dan evaluasi regulasi & teknologi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dimana peneliti melakukan untuk mengetahui nilai dan gambaran masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Dalam mengumpulkan data menggunakan kusioner, kemudian menggunakan analisis statistik. Hal ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DINDAGKOP-UKM Kabupaten Rembang.

Peneliti akan memberikan kusioner kepada sampel yang telah ditentukan, yakni kepada pegawai/staff dengan jumlah 54 pegawai, dan kusioner tersebut harus diisi dan dijawab oleh responden, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsionet stratifield* random sampling, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsionet stratifield* random sampling. Kemudian tahap berikutnya adanya pencatatan untuk mengoptimalkan pengaruh budaya kerjadan budaya kerja didata yang diperoleh merupakan data ordinal yang ditunjukkan kepada responden dan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.1 Analisis Deskripsi antara Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

1. Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. 1Crosstabs Variabel Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Y			
X1		San gat Tida k Setu ju	Tida k Set uju	Set uju	San gat Setu ju
San gat Tida k	Cou nt	2	0	0	0
	% with in Y	100 %	0.0 %	0.0 %	0.0%

Setu ju					
Tida k Setu ju	Cou nt	0	5	3	0
	% with in Y	0.0%	71.4 %	12.0 %	0.0%
Setu ju	Cou nt	0	1	19	9
	% with in Y	0.0%	14.3 %	76.0 %	45.0 %
San gat Setu ju	Cou nt	0	1	3	11
	% with in Y	0.0%	14.3 %	12.0 %	55.0 %
Tota l	Cou nt	2	7	25	20
	% with in y	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil analisis crosstab antara budaya kerja(X1) dan Kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa responden yang memiliki persepsi "SS" terhadap budaya kerja sebagian besar juga memberikan penilaian "SS" terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 55,0%. Selain itu, responden yang "S" terhadap budaya kerjajuga dominan berada pada kategori "S" terhadap kinerja pegawai dengan persentase 76,0%.

2. Uji ipotesis

Tabel 3. 2Uji Hipotesis (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			X1	Y
Spearman's rho	X	Correlati on	1.00 0	.621 **

		Coeffecie nt		
		Sig. (2- tailed)	.	.000
		N	54	54
	Y	Correlati on Coeffecie nt	.621 **	1.00 0
		Sig. (2- tailed)	.000	.
		N	54	54

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman's Rho, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,621 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel budaya kerja(X1) dengan Kinerja pegawai (Y).

Sehingga menunjukkan bahwa budaya kerja berkontribusi sebesar 38,6% terhadap Kinerja pegawai, dengan sisa 61,4% dengan sumber luar. Artinya, semakin baik budaya kerjayang diterapkan, seperti kedisiplinan, etos kerja, serta tanggung jawab pegawai, sehingga peningaktan nilai kinerja tinggi.

3. Koefesien Determinasi

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

$$R^2 = (0,621)^2 \times 100\% = 38,6\%$$

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya kerjaberkontribusi besar 38,6% terhadap kinerja pegawai. Dengan sisa 61,4% di pengaruhi sumber lainnya. Artinya, semakin baik budaya kerjayang

diterapkan seperti kedisiplinan, etos kerja, serta tanggungjawab pegawai,sehingga meningkat Tingkat kinerja yang didapatkan.

3.1.2 AnalisisDeskripsi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. 3Crosstab Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

		Y			
X2		San gat Tida k Setu ju	Tida k Set uju	Set uju	San gat Setu ju
San gat Tida k Setu ju	Cou nt	2	1	0	0
	% with in Y	100 %	14.3 %	0.0 %	0.0%
Tida k Setu ju	Cou nt	0	5	1	1
	% with in Y	0.0%	71.4 %	4.0 %	5.0%
Setu ju	Cou nt	0	1	21	6
	% with in Y	0.0%	14.3 %	84.0 %	30.0 %
San gat Setu ju	Cou nt	0	0	3	13
	% with in Y	0.0%	0.0 %	12.0 %	65.0 %

Total	Count	2	7	25	20
	% with in y	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber: Data Primer 2025

Hasil analisis crosstabs antara disiplin kerja(X2) dengan Kinerja pegawai (Y) menyatakan responden yang "SS" terhadap disiplin kerja sebagian besar juga "SS" terhadap kinerja pegawai, dengan persentase 65,0%. Sementara itu, responden yang "S" terhadap work discipline juga cenderung "S" terhadap kinerja pegawai, dengan persentase mencapai 84,0%.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan profesional, sehingga berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja dan efektivitas organisasi.

2. Uji Hipotesis

Tabel 3. 4Uji Hipotesis (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			X2	Y
Spearman's rho	X2	Correlation Coefficient	1.000	.711**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	54	54
	Y	Correlation Coefficient	.711**	1.000

		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	54	54

Sumber: Data Primer 2025

Hasil uji korelasi Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) 0,711 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y). Perhitungan koefisien determinasi (R²) dilakukan dengan rumus yang sama:

Kesimpulannya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 50,5% terhadap Tingkat capaian Kinerja pegawai, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi komponen dari luar. maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai peraturan makin positif Tingkat capaian kinerja di lingkungan instansi.

3. Koefisien Determinasi

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

$$R^2 = (0,711)^2 \times 100\% = 50,5\%$$

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa disiplin kerja berkontribusi besar dengan nilai 50,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan 49,5% dipengaruhi sumber lainnya. Dengan begitu, semakin tinggi kedisiplinan pegawai sesuai dan tepat waktu, dalam menyelesaikan tugasnya dengan begitu kinerja semakin meningkat di lingkungan instansi

3.1.3 Analisis Deskripsi antara Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

1. Korelasi Berganda

Tabel 3. 5Korelasi Berganda, X1, X2 terhadap Y

Correlation			X1	X2	Y
Spearman's rho	X 1	Correlation Coefficient	1.000	.245	.354**
		Sig. (2-tailed)	.	.074	.009
		N	54	54	54
	X 2	Correlation Coefficient	.245	1.000	.565**
		Sig. (2-tailed)	.074	.	.000
		N	54	54	54
	Y	Correlation Coefficient	.354**	.565**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	.000	.
		N	54	54	54

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda Spearman's Rho, diperoleh nilai koefisien korelasi antara X1 dan Y sebesar 0,354, antara X2 dan Y sebesar 0,565, serta antara X1 dan X2 sebesar 0,245. Dapat diketahui pengaruh kedua variabel secara

simultan terhadap Y, digunakan rumus koefisien determinasi berganda:

Hal ini menegaskan bahwa kombinasi antara penerapan budaya kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik bisa sebagai acuan dalam peningkatan kinerja pegawai secara signifikan, semakin kuat nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan dapat meningkatkan nilai disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja yang dihasilkan akan makin optimal.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 3. 6Koefisien Determinasi Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.544	4.252

Sumber: Data Primer 2025

Hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai R = 0,749, R Square = 0,562, dan Adjusted R Square = 0,544. Hal ini berarti bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berdampak baik dengan kinerja pegawai. Nilai determinasi sebesar 56,2% menyatakan kedua variabel independen tersebut mampu memberikan penjelasan pada variabel kinerja pegawai, sementara 43,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Dengan kata lain, penerapan budaya kerja yang baik disertai dengan

disiplin kerja yang tinggi akan secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

SIMPULAN

Sesuai dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGOP-UKM di Kab. Rembang", jadi peneliti dapat menyimpulkan dibawah ini:

1. Mengenai Variabel budaya kerja(X1) di DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang terdapat beberapa penilaian yang kurang baik yaitu, "Saya Sangat Mematuhi Waktu yang ditentukan dalam Menyelesaikan Tugas" dan pernyataan "Saya Bersedia Membantu Rekan Kerja yang Kesulitan tau Belum Paham dalam Menyelesaikan Tugas" dengan kriteria "STS" dan "TS" terbanyak dari total keseluruhan responden variabel budaya kerja(X1). Disamping terdapat beberapa pernyataan yang memiliki penilaian sangat baik antara lain, "Saya Memberikan Apresiasi terhadap Kontribusi Rekan Kerja yang Telah Berusaha Aktif" dan pernyataan "Saya Memberikan Informasi Jelas dan Fakta Agar Tidak Menimbulkan Kesalahpahaman" dengan keiteria penilaian "S" dan "SS" terbanyak dari total keseluruhan responden variabel budaya kerja(X1).
2. Mengenai Variabel Disiplin kerja (X2) di DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang terdapat beberapa penilaian yang kurang baik yaitu, "Saya 120 Menjalankan Tugas menggunakan Aturan Kerja yang Telah ditetapkan" dan pernyataan "Selalu patuh Intruksi dari Atasan atau lainnya dalam Pekerjaan" dengan kriteria "STS" dan "TS" terbanyak dari total keseluruhan responden. Disamping hal tersebut terdapat beberapa pernyataan yang sangat baik yaitu, "Saya Selalu Menjaga Kerapian dan Ketertiban dalam Lingkungan Kerja" dan pernyataan "Saya Menjalankan Tanggungjawab berdasarkan peraturan Kerja" dengan keiteria penilaian "S" dan "SS" terbanyak dari total keseluruhan responden variabel Work discipline (X2).
3. Mengenai Variabel Kinerja pegawai (Y) di DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang terdapat beberapa penilaian yang kurang baik yaitu, "Saya Selalu Percaya Hasil Kerja Pegawai Atas Kontribusi Nyata Pada Tujuan Organisasi" dan pernyataan "Saya Bekerja dengan Tingkat Ketelitian Tinggi untuk Meminimalisir Kesalahan dalam Meneyelesaikan Pekerjaan" dengan kriteria "STS" dan "TS" terbanyak dari total keseluruhan responden. Dengan begitu adapula pernyataan yang memiliki nilai sangat baik yaitu, "pergi dari tempat bekerja sesuai tenggat", "Saya Menjunjung Tinggi Dedikasi

dalam Menjalankan Tugas dan Tanggungjawab” dan pernyataan “Saya Memiliki Semangat dan Antusias Tinggi untuk Belajar dan Berkembang” dengan keiteria penilaian “S” dan “SS” terbanyak dari total keseluruhan responden variabel Kinerja pegawai (Y).

4. Hasil penelitian menyatakan adanya persepsi positif terhadap budaya kerja, yang secara positif mempengaruhi kinerja pegawai. budaya 121 kerjapositif, seperti kolaborasi, kerja tim, dan komitmen organisasi, mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan dengan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya kerjanegatif, seperti kurangnya motivasi dan kinerja individu, berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.
5. Variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dalam menentukan kepuasan. Disiplin kerja sangatlah penting untuk mempromosikan jabatan kerja yang profesional dan optimal.
6. Pengaruh antara variabel X1, X2 dan Y menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak baik dan simultan terhadap variabel Y. antara variabel budaya kerjadan work discipline memiliki korelasi yang positif, dan bergantung satu sama lainnya, maka dari itu, kedua variabel merupakan perpaduan yang pas

sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai(Y).

SARAN

Saran yang diberikan peneliti untuk perkembangan selanjutnya sesuai dengan permasalahan yang diteliti dibawah ini:

1. DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang untuk lebih memperkuat penerapan atau implementasi budaya kerja yang positif dan konsisten di lingkungan instansi, dengan menimbang beberapa Langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu, memberikan pembinaan dan pelatihan secara rutin, mendorong dan menciptakan komunikasi yang terbuka, saling menghargai antara pegawai dan memberikan apresiasi terhadap pegawai.
2. DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang bisa meningkatkan disiplin kerja dengan baik dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu dan tanggungjawab terhadap tugas, dengan salah satu Langkah yaitu menanamkan sikap tanggung jawab, memiliki Tingkat kesadaran diri yang tinggi dan adanya evaluasi disiplin kerja secara berkala.
3. DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang dapat terus berupaya dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi, ketelitian dan memiliki semangat

bekerja yang berkelanjutan, dengan begitu DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang dapat menerapkan beberapa Langkah yaitu, memiliki motivasi belajar dan bekerja yang tinggi, menciptakan kepercayaan dan solidaritas antar rekan dan meningkatkan kualitas kerja.

4. Peneliti selanjutnya untuk melibatkan sampel masyarakat yang luas bagi untuk validasi data dan pengembangan model kinerja yang lebih baik.

REFERENSI

- Agustini, 2019:04. (n.d.). *No Title* (Agustini (Ed.)).
- ALDA FLORENSHIA. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Musi Palembang. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Musi Palembang*.
- Disiplin, P., & Terhadap, K. (2021). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan*. 4.
- Jatmika, U. R., Santoso, D., & Artikel, I. (2024). *SUSTAINABLE BUSINESS JOURNAL THE EFFECT OF CULTURE*. 3(1).
- Kepegawaian, P. P. (2021). *No Title*.
- Krskova, H., & Breyer, Y. A. (2023). The influence of growth mindset, discipline, flow and creativity on innovation: Introducing the M.D.F.C. model of innovation. *Heliyon*, 9(3), e13884.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13884>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 38–47.
- Kuswanto, T. (2020). *Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pizza Hut Delivery Wilayah Pondok Gede Kota Bekasi Program Sarjana Prodi Manajemen S1. Laporan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat (skm) dinas pendidikan kabupaten lebak*. (2021).
- Merit, S., & Indonesia, D. I. (2020). *Relevansi peraturan pemberhentian asn terhadap sistem merit di indonesia*. 232–246.
- Metode, D., & Ocai, A. (2023). *Fakultas teknik universitas wiraraja sumenep - madura*. 11(2), 35–44.
- Mulyadin, A., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1089–1098.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v4i6.1873>
- Mustanir, A., Muhammad Rais Rahmat Razak, Koisin, E., Erfina, Mochamad Rizki Fitrianto, Lestari, A., Rizkia, N. D., Aries Samudra Wicaksono, S., M., Prastya, I. Y., Syamsuadi, A., Waliah, S., Pakpahan, R. R., Kusnadi, I. H., Rahman, M., Mouw, E., & Baihaqi, M.

-
- R. (2022). Pengantar Ilmu Administrasi Publik. In *Birokrasi Administrasi*.
No Title. (n.d.).
- Nurhadijah. (2017). *STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI SEKOLAH*. 5(Nomor 1), 5476–5489.
pdf-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rampampd-sugiyono-2020_compress.pdf. (n.d.).
- Pokhrel, S. (2024). *No Title*EAENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Puncak Joyontono, 1)Subarno, 1)Reineta Puspitasari, 1)Tiara Handayani, 1)Asal Izmi, 1)Cut Ayu Tiara S, 1)M. Rifki Ghozali, 1)Ika Indah Karlina, 1)Muhammad Fitranata N, 2)Suprpto Dibyosaputro. (1967). ~~济~~
~~无~~*No Title No Title No Title*.
- Rahman, Y., Sutrisno, S., Melania, M., Setyawan, A., & Kadir, A. (2024). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Performance Mediated by Work Discipline of Employees of the One Stop Integrated Service and Investment Service, Tapin Regency, South Kalimantan Province. *International Journal of Current Science Research and Review*, 07(01), 514–530.
<https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i1-48>
- Sanjaya, F. A. (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis*, 7(1), 070–082.
- Silaen. (2021). *No Title* (Silaen (Ed.)).
- Simarmata, N., Sir, Z. M. E., & Pristiyono, P. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Productivity, on Employee Performance at the Youth and Sports Office, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 394–401.
<https://doi.org/10.35877/454ri.qems953>
- Sun, H., Mulindwa Bahizire, G., Bernard Pea-Assounga, J. B., & Chen, T. (2024). Enhancing Employee Green Performance through Green Training: The Mediating Influence of Organizational Green Culture and Work Ethic in the Mining Sector. *Journal of Cleaner Production*, 449(August 2023), 141105.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141105>
- Wati, P. S., Raudah, S., Made, N., Anjasmari, M., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten balangan*. 89–96.
-