

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes

Nita Herlina

Program Manajemen, Universitas Terbuka

e-mail: erlinherlina49@gmail.com

Abstract

Salem District Office is one of the Regional Government Organizations in Brebes Regency. This study aims to determine the Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Salem District Office, Brebes Regency. The sample in this study was 21 employees. Data collection techniques used were observation and questionnaires. Data analysis techniques used were validity testing, reliability testing, determination testing and Hypothesis Testing / T-Test. From the results of data analysis testing using the SPSS V23 application, it is known that the organizational culture variable has a significance value of 0.000 and t count of 9.291. The significance value of $0.000 < 0.05$ and t count of $9.291 > 0.002$, the results of this study indicate that there is an influence of organizational culture on employee performance at the Salem District Office, Brebes Regency.

Keywords: Civil Servants, Employee Performance, Organizational Culture

Abstrak

Kantor Kecamatan Salem merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Brebes. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes. Sebanyak 21 pegawai digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data penelitian ini terkumpul melalui pengamatan langsung beserta pengisian angket. Dalam analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi dan Uji T. Dari hasil pengujian analisis data menggunakan aplikasi SPSS V23 diketahui bahwa variable budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 dan thitung 9,291. Karena Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $9,291 > 0,002$ maka hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil

1. PENDAHULUAN

Pejabat pembina kepegawaian mengangkat Pegawai Negeri Sipil, yakni orang Indonesia yang mencukupi syarat tertentu selaku Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap guna menduduki jabatan pemerintahan.

Sekarang ini, contoh tantangan utama yang terjadi pada organisasi pemerintah yaitu memastikan kinerja organisasi berjalan efisien juga efektif. Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mempunyai keterampilan dan kapasitas yang baik guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dimana terdapat berbagai tuntutan terhadap tata kelola pemerintahan secara tepat juga bersih maupun membantu tugas-tugas pemerintahan dalam melayani masyarakat dengan baik. Dengan demikian, tujuan organisasi pemerintah dalam melaksanakan kinerja yang efektif, efisien serta berorientasi pelayanan public dapat tercapai.

Budaya organisasi sebagai suatu filosofi, nilai, ideologi, asumsi, harapan, keyakinan, sikap dan norma yang terdapat juga mengikat sebuah kelompok tertentu yang terdapat fungsi menciptakan norma maupun pedoman berpikir juga berperilaku dalam memperoleh tujuan yang telah ditentukan. Budaya organisasi secara efektif merupakan suatu kebiasaan yang mampu sebagai sebuah organisasi menjadi lebih baik juga tangguh dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi disebut menjadi penentu penting keberhasilan organisasi pemerintah. Keberhasilan sebuah organisasi pemerintah dalam menerapkan aspek maupun

beberapa nilai budaya organisasinya mampu mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi pemerintah secara berkelanjutan.

Penilaian Kinerja PNS terdapat tujuan agar menjamin objektivitas pembinaan PNS yang berlandaskan terhadap sistem karier juga sistem prestasi. Kinerja pegawai sangat disebabkan dari budaya organisasi, yang mana budaya organisasi menjadi landasan untuk suatu organisasi dikarenakan setiap organisasi mempunyai budaya yang berkaitan terhadap aktivitas dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi akan memberikan dampak positif terhadap perilaku pegawai maka tercipta prestasi kerja secara tepat juga disiplin kerja secara tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi menunjang produktivitas suatu organisasi.

Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik sekaligus bersih di Indonesia, serta untuk mendorong kegiatan pemerintahan yang mengutamakan pelayanan publik dan bukan mencari keuntungan, kinerja organisasi pemerintah sangatlah penting.

Selaku Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Brebes, Kecamatan Salem dipimpin seorang Camat yang berkedudukan dibawah serta terdapat tanggung jawab kepada Bupati. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik secara cepat, tepat, efektif juga efisien kepada publik, Kecamatan Salem turut dan membangun budaya organisasi secara efektif dalam mewujudkan kinerja pegawai yang mencakup disiplin kerja dan produktivitas kerja secara lebih tepat lagi serta sebagai wujud implementasi nilai-nilai dasar ASN Berakhlak bagi pegawai. Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi, penelitian ini lebih lanjut akan menyelidiki pengaruh variable budaya organisasi terhadap variable kinerja di Kantor Kecamatan Salem. Rumusan masalah ialah Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes. Dari rumusan masalah tersebut, tujuan dilakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian dilakukan di kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes pada bulan Oktober hingga bulan Nopember 2024. peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, yakni menjadikan keseluruhan anggota populasi selaku sampel (sampel total). Sehingga jumlah responden adalah jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu 21 Orang. Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes sejumlah 21 Orang.

Penelitian ini berjenis kuantitatif disertai penerapan metodologi teknik penelitian eksplanatori. Penelitian melalui metode explanatori merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variable yang diteliti dengan variable lainnya. Peneliti menggunakan variable bebas beserta variable terikat. Variable bebas pada penelitian ini ialah Budaya Organisasi (X) serta variable terikat ialah Kinerja Pegawai (Y).

Data penelitian ini terkumpul melalui pengamatan langsung beserta pengisian angket. Angket merupakan daftar / instrumen pertanyaan yang sudah dijawab oleh responden. Skala likert digunakan untuk pengukuran angket dalam penelitian ini. Saat mengukur skala likert, tanggapan terhadap daftar / instrument diberi bobot penilaian dari 1 hingga 5. Bobot yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) bobot 5, Setuju (S) bobot 4, Ragu-ragu (RG) bobot 3, Tidak Setuju (TS) bobot 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bobot 1.

Peneliti memanfaatkan data primer dan sekunder. Data yang didapatkan secara langsung dari pengamatan langsung selama penelitian maupun angket yang telah diisi responden termasuk data primer. Data sekunder sebagai data yang dikumpulkan peneliti dengan tidak langsung diantaranya buku, website, jurnal ilmiah dan bahan bacaan lain yang relevan.

Analisis Data menggunakan uji Validitas merupakan instrumen yang dimanfaatkan dalam mengukur diantara data yang terdapat dalam objek terhadap data yang mampu diperoleh dari peneliti (Sugiyono, 2020). Uji signifikansi dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel. Untuk mengetahui layak maupun tidaknya sebuah item, uji signifikansi koefisien korelasi dalam tingkat signifikansi 0,1.

Sebuah butir instrument disebut valid apabila mempunyai korelasi secara signifikan dengan skor total. Jika r hitung lebih besar dibandingkan r tabel juga bernilai positif sehingga item tersebut disebut valid.

Suatu instrumen diyakini reliabel jika secara konsisten memberikan hasil yang sama ketika mengukur hal yang sama (Sugiyono, 2020). Angket diukur melalui uji reliabilitas, yang berfungsi selaku indikator variabel konstruk. Suatu variable diyakini reliable jika reaksi seseorang terhadap pernyataan tersebut tetap stabil sepanjang waktu. Ketika nilai reliabilitas > 0,6 mendekati nilai 1, maka instrument yang digunakan dikatakan valid.

Regresi Linear Sederhana Tujuannya guna mengetahui korelasi atau pengaruh linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, regresi linear digunakan untuk menentukan seberapa tinggi pengaruh variable bebas budaya organisasi terhadap variable terikat kinerja pegawai.

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = nilai variable terikat

a = bilangan konstan

b = koefisien regresi

x = nilai variable bebas

Uji T ialah uji statistik yang dimanfaatkan dalam menguji kebenaran hipotesis nol terkait tidak terdapat perbedaan secara signifikan diantara dua sampel yang dipilih dengan acak dari populasi secara serupa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang diisi oleh responden, selanjutnya diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS V 23 untuk memperoleh hipotesis penelitian.

1. Uji Validitas

Tabel 1.1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

		Correlations							Budaya_Organisasi
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
P1	Pearson Correlation	1	.689**	.689**	.689**	.689**	1.000**	1.000**	.946**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.001	.001	.000	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P2	Pearson Correlation	.689**	1	.447*	1.000**	.447*	.689**	.689**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.001		.042	.000	.042	.001	.001	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P3	Pearson Correlation	.689**	.447*	1	.447*	.447*	.689**	.689**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.042		.042	.042	.001	.001	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P4	Pearson Correlation	.689**	1.000**	.447*	1	.447*	.689**	.689**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.042		.042	.001	.001	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P5	Pearson Correlation	.689**	.447*	.447*	.447*	1	.689**	.689**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.042	.042	.042		.001	.001	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P6	Pearson Correlation	1.000**	.689**	.689**	.689**	.689**	1	1.000**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001		.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P7	Pearson Correlation	1.000**	.689**	.689**	.689**	.689**	1.000**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000		.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	.946**	.842**	.737**	.842**	.737**	.946**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Output SPSS V23, tahun 2024

Tabel 1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations							Kinerja_Pegawai
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	wai
P1	Pearson Correlation	1	.331	.331	.331	.331	.331	.795**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.143	.143	.143	.143	.143	.000	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P2	Pearson Correlation	.331	1	.447*	.447*	.447*	.447*	.447*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.143		.042	.042	.042	.042	.042	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P3	Pearson Correlation	.331	.447*	1	.447*	.447*	.447*	.447*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.143	.042		.042	.042	.042	.042	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P4	Pearson Correlation	.331	.447*	.447*	1	.447*	.447*	.447*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.143	.042	.042		.042	.042	.042	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P5	Pearson Correlation	.331	.447*	.447*	.447*	1	.447*	.447*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.143	.042	.042	.042		.042	.042	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P6	Pearson Correlation	.331	.447*	.447*	.447*	.447*	1	.447*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.143	.042	.042	.042	.042		.042	.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
P7	Pearson Correlation	.795**	.447*	.447*	.447*	.447*	.447*	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.042	.042	.042	.042		.000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.705**	.703**	.703**	.703**	.703**	.703**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber Output SPSS V23, tahun 2024

Menurut hasil uji validitas menggunakan SPSS V23 diatas diketahui bahwa nilai rhitung setiap instrument kuesioner mempunyai nilai melebihi rtabel yaitu 0,433 sehingga keempatbelas instrumen pada kuesioner tersebut disebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2.1 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	7

Sumber Output SPSS V23, tahun 2024

Tabel 2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	7

Sumber Output SPSS V23, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS V23 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha variable Budaya Organisasi (X) yaitu 0,765 dan nilai Cronbach's Alpha variable Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,842. Dengan demikia nilai reliabilitas untuk variable budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,6.

3. Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.377	3.330		1.014	.323
	Budaya Organisasi	.897	.096	.905	9.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Output SPSS V23, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS V23 diperoleh persamaan regresi linear seperti berikut: $Y=3.377 + 0.897$

Pada persamaan regresi linear diatas diketahui nilai konstan variable kinerja pegawai sebesar 3.377 dengan uraian seperti di bawah ini :

- a. Nilai konstanta sejumlah 3.377, apabila nilai budaya organisasi 0 maka tingkat kinerja pegawai terhadap budaya organisasi sebesar 3.377;
- b. Koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0.897 adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil uji regresi linear diatas, menunjukkan bahwa variable budaya organisasi terdapat dampak positif atau pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

4. Uji T

Tabel 4 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.377	3.330		1.014	.323
	Budaya Organisasi	.897	.096	.905	9.291	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Output SPSS V23, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian Uji T menggunakan SPSS V23 diatas, diketahui nilai signifikansi 0,000 serta t_{hitung} 9,291. Dikarenakan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ serta untuk t_{hitung} $9,291 > 0,002$ maka terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Menurut hasil penelitian, diperoleh tingkat budaya organisasi Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes sangat baik karena adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai meliputi capaian kinerja juga disiplin kerja. Disiplin kerja dan capaian kinerja yang tinggi dapat meningkatkan capaian kinerja instansi pemerintah.

Budaya kerja merupakan salah satu perubahan manajemen ASN menuju pemerintahan berkualitas dunia. Budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan Salem merupakan budaya yang mewujudkan nilai-nilai dasar ASN Berakhlak. Budaya organisasi terdapat fungsi untuk membentuk perilaku pegawai, terdapatnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta tujuan organisasi akan tercapai.

Hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bisa diterima ketika terdapat tingkatan pengaruh secara kuat. Pendapat ini menunjukkan budaya organisasi dapat menumbuhkan perilaku pegawai yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Guswan dan Mulyadin, 2021) yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima dan sejalan dengan penelitian (Nainggolan et al, 2021) yang memperoleh hasil terkait terdapat dampak positif dan signifikan dari variable budaya organisasi terhadap variable kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa analisis data menggunakan aplikasi SPSS V23 menunjukkan bahwa variable budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi 0,000 serta untuk nilai t_{hitung} sejumlah 9,291. Nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$ serta untuk t_{hitung} $9,291 > 0,002$ maka dapat ditinjau dari variable Budaya Organisasi dan variable kinerja pegawai terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes. Indikator yang digunakan untuk menilai budaya organisasi pada kantor Kecamatan Salem Kabupaten Brebes adalah nilai dasar ASN terdiri dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Indikator Kinerja pegawai mencakup disiplin kerja dan capaian kinerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Djatmiko, A. H., Harsono., Natsir, M. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 3 (2), 114-120.
- Dungio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Adminitrasi Bina Taruna Gorontalo*, 7 (1), 1-9.
- Guswan. & Mulyadin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4 (2), 150-163.
- Hadju, L. & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Adminitrasi Bina Taruna Gorontalo*, 6 (2), 1-11.
- Kamaroellah, A. (2014). *Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*. Buku Pustaka Radja.
- Nainggolan, D. U., Nainggolan, C, I, L., Rangkuti, A, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. *Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 533-544.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Azka Pustaka.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2021 tentang Impelementasi Core Values dan Employer Branding ASN. <https://jdih.kasn.go.id/dokumen/view?id=324>
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenamedia Grup.
- Undang-Undang Negara Repubik Indonesai Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Widodo, D.S. (2020). *Membangun budaya kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.