



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang

Yadi Maryadi ¹⁾; Yulia Misrania ²⁾

^{1,2)} Study Program of Bisnis Digital, Faculty of Economics and Business, Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo

Email: ¹⁾ yadimaryadi@lembahdempo.ac.id, ²⁾ yuliamisrania@lembahdempo.ac.id

How to Cite :

Maryadi, Y., Misrania, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2) . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>

ARTICLE HISTORY

Received [14 Juni 2022]

Revised [5 Juli 2022]

Accepted [26 Juli 2022]

KEYWORDS

Organizational Culture,
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan kuesioner. Jenis data yang digunakan data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang, dari hasil perhitungan persamaan regresi yaitu $Y=14.259 + 0,487X$, hal ini berarti jika Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,487X atau 48,7%, pengujian hipotesis terbukti jika $t_{hitung} 2.529 > \text{nilai } t_{tabel} 2,04227$, jadi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the West Pendopo sub-district office, Empat Lawang Regency. This type of research is associative research. Data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The type of data used is primary data obtained through questionnaires distributed to 30 respondents, namely employees who work at the West Pendopo Sub-district Office, Empat Lawang Regency. The sampling technique used in sampling is saturated sampling, where the entire population is sampled. The results showed that Organizational Culture had a positive and significant influence on Employee Performance at the Office of the Head of the West Pendopo District of Empat Lawang Regency, from the results of the calculation of the regression equation, namely $Y=14,259 + 0.487X$, this means that if Organizational Culture is increased by 1 (one) unit then Employee performance increased by 0.487X or 48.7%, hypothesis testing was proven if $t_{count} 2,529 > t_{table} \text{ value } 2,04227$, so Organizational Culture had a positive and significant effect on Employee Performance at the Office of the Head of the West Pendopo District, Empat Lawang Regency.

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan Sumber Daya Manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Pegawai harus memahami tentang apa itu budaya organisasi karena sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri. Budaya merupakan salah satu terminology yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Secara etimologis (asal usul kata), budaya organisasi terdiri atas dua kata, budaya dan organisasi.

Menurut Busro (2018:1-5) "Budaya atau Kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu *buddhaya* yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Sedangkan Organisasi berasal dari bahasa Yunani "*organon*" dan dalam istilah lain *organum* yang berarti alat, bagian anggota atau badan. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Menurut Busro (2018:5) "Budaya Organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga system nilai atau system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi yang mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua orang yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, Kantor Camat Pendopo Barat membuat slogan-slogan yang tertuang dalam 10 Budaya Malu yaitu:

1. Malu karena datang terlambat dan cepat pulang
2. Malu melihat rekan kerja sibuk melakukan aktivitas
3. Malu hanya menuntut hak tidak tahu kewajiban
4. Malu karena kerja selalu salah
5. Malu karena bekerja tidak sesuai aturan
6. Malu karena bekerja tidak berprestasi
7. Malu karena tugas tidak terlaksana/selesai tepat waktu
8. Malu berperilaku dan bicara tidak sopan
9. Malu tidak bertegur sapa sesama rekan
10. Malu tidak berperan aktif dalam mewujudkan kebersihan dan keindahan tempat kerja.

Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tujuan utama dari Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Hal ini merupakan tantangan besar dalam melaksanakan kinerja secara efektif, efisien dan professional serta mampu meningkatkan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, ternyata penerapan budaya organisasi pada Kantor Camat Pendopo Barat masih belum optimal, ini dibuktikan dengan belum tercapainya target kinerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya dukungan dari manajemen dalam melakukan komunikasi untuk memberikan pengarahan kepada para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Camat belum

sepenuhnya memberikan control kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menyebabkan bawahan bekerja diluar aturan dalam melaksanakan kewajiban dalam mentaati peraturan dan kurang memberikan teguran dan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin.

“Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Sulaksono, 2015:95). Kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang selama ini mempunyai kinerja yang masih kurang, masih ada kelemahan dimana para pegawai kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini mungkin disebabkan oleh lokasi kantor yang jauh dari pemukiman penduduk, sarana dan prasarana yang belum memadai dan kompensasi yang diterima oleh pegawai non PNS sangat minim sehingga membuat pegawai kurang semangat atau kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini perlu mendapat perhatian pimpinan atau Camat agar berupaya meningkatkan kualitas SDM di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang.

Kantor Camat Pendopo Barat merupakan institusi pelayanan masyarakat yang bukan saja membutuhkan pegawai yang mampu, cakap, trampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang baik serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Peningkatan kinerja erat kaitannya dengan bagaimana cara organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Hal tersebut menurut Sutrisno (2010:188) tidak lepas dari budaya organisasi yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ternyata masih terdapat kekurangan didalam penerapan 10 budaya malu yang berlaku di Kantor Camat Pendopo Barat diantaranya:1) Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya serta masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam membuat laporan, membuat surat dan lain sebagainya. 2)Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, hal ini terlihat dari pegawai yang terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing serta masih ada pegawai yang kurang memahami pekerjaannya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan masih bertanya dengan pegawai lain. 3)Masih ada pegawai membawa peralatan Kantor ke rumah seperti stempel dan lain sebagainya sehingga menghambat pekerjaan pegawai lain serta masih ada pegawai yang menggunakan jam Kantor dengan main handphone ataupun main games. 4) Masih ada pegawai yang menganggap mudah dan tidak peduli terhadap pekerjaan sehingga hasil pekerjaan sering tidak memuaskan serta masih ada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena banyak menghabiskan jam kerja dengan mengobrol.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013:512) budaya organisasi adalah *“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”*, (budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain). Selanjutnya menurut Kinicki dan Fugate (2013:32), adalah *“Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various*

environments”,(budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan). Sedangkan menurut Sulaksono (2015:14), budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi. Robbins dan Judge (2013:512), membagi budaya organisasi dalam beberapa indikator, yaitu: Inovasi dan keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Agresifitas, Stabilitas.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2017:350) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Bukit, Malusa & Rahmat (2019:85) mengemukakan bahwa:

- 1) Kinerja adalah prestasi atas tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau manajer;
- 2) Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu;
- 3) Kinerja merupakan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.

Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Huseno,2016:86). Menurut Mathis dan Jackson (2012:78) kinerja karyawan adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain sebagai berikut ini:

- 1) Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- 2) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan.
- 4) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan ketaatan dan penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

Menurut Busro (2018:87-88), kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Ini ditunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

- a. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik);
- b. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik);
- c. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja);
- d. Kehadiran di tempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik); dan
- e. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik).

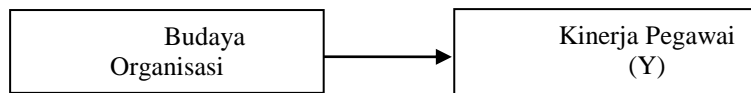
Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja Sumber Daya Manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Wibowo, 2010:363). Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Riani, 2011:109).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimana budaya organisasi yang kuat dan positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi (Sutrisno, 2010:20-21).

Kerangka Konseptual Penelitian

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1 . Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang".

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel melalui perhitungan statistik didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2019:37) Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah sebanyak 30 (tiga puluh) orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Sensus/sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:85). Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang sebanyak 30 orang pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilaksanakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji validitas dan uji reabilitas terhadap variabel dan instrument penelitian. Hal ini dimaksudkan agar benar-benar diperoleh indikator dan variabel yang mempunyai tingkat kehandalan dan keserasian dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut disajikan hasil validitas, reabilitas dan analisis regresi.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak.

Tabel 1. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Total Budaya Organisasi	Total Kinerja Pegawai
N			30	30
Normal Parameters ^a	Mean		36.43	32.00
	Std. Deviation		3.875	3.677
Most Extreme Differences	Absolute		.145	.107
	Positive		.145	.100
	Negative		-.093	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z			.792	.585
Asymp. Sig. (2-tailed)			.558	.884
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 1, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk total Budaya Organisasi (X) > 0,05 yaitu sebesar 0,558 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal, begitu juga untuk total Kinerja Pegawai (Y) > 0,05 yaitu sebesar 0,884 yang menunjukkan bahwa data tersebut normal.

Uji Validitas

Berikut ini hasil perhitungan uji korelasi *product moment* (r). jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka akan ada korelasi yang nyata antara variabel sehingga alat ukur tersebut dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas menggunakan SPSS Versi 16.0 for windows. Dari hasil pengolahan terhadap 9 item Budaya Organisasi dan 8 item Kinerja Pegawai. Dinyatakan valid apabila perhitungan > 0,349 atau lebih.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Variabel Penelitian	Koefisien Validitas	r table	Ket
Budaya Organisasi (X)	Budaya Organisasi 1	0,446	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 2	0,657	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 3	0,453	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 4	0,684	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 5	0,608	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 6	0,369	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 7	0,601	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 8	0,553	0,349	Valid
	Budaya Organisasi 9	0,655	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai 1	0,524	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 2	0,636	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 3	0,659	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 4	0,618	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 5	0,494	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 6	0,418	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 7	0,535	0,349	Valid
	Kinerja Pegawai 8	0,694	0,349	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Adapun hasil analisis dari hitung *Cronbach Alpha* dari hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian yaitu :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Limit
1.	Budaya Organisasi (X)	0,709	0,60
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,692	0,60

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai masing-masing variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,709 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,692 kedua nilai ini lebih tinggi dari nilai *probabilitas Alpha* ($\alpha > 0,60$), maka hasil hitung menyatakan bahwa keseluruhan indikator variabel penelitian *reliable* sehingga kuesioner sebagai instrument penelitian memiliki kehandalan atau *reliable*.

Uji Regresi Linier Sederhana

Model Regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisa pengaruh dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS for windows version 16.0. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 30 responden didapat hasil sebagai berikut: Hipotesis yang berbunyi: ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Uji Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.259	5.638		2.529	.017
	Budaya Organisasi	.487	.154	.513	3.164	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 4 di atas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,487 dengan konstanta sebesar 14.259 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah : $Y = 14.259 + 0.487X$

Hasil uji empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} 2.529 >$ nilai $t_{tabel} 2.04227$ dan $p\ value$ (Sig) sebesar 0,017 yang di atas alpha 5%. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai". Nilai Beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Budaya Organisasi menunjukkan angka sebesar 0,487 yang artinya adalah besaran koefisien Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 48,7%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk menguji Koefisien Determinasi (R²) untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.237	3.211

a. Predictors: (Constant), Total Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel diatas dari hasil model *Summary* adalah $R = 0,513$ ini berarti bahwa korelasi antara variabel X dan Y adalah 0,513 dan koefisien determinasi (R Square) = 0,263. Nilai Adjusted R2 sebesar 0,263 secara statistic menunjukkan nilai pengaruh secara persentase atau relative variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), nilai 0,263 berarti 26,3% Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pendopo Barat dipengaruhi Budaya Organisasi. Selebihnya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh factor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Analisis Varian (*Analysis Of Varians*)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	103.233	1	103.233	10.010	.004 ^a
Residual	288.767	28	10.313		
Total	392.000	29			

a. Predictors: (Constant), Total Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel ANOVA untuk melihat signifikansi persamaan regresi dapat dilihat dari nilai $F = 10.010$ dan dibandingkan dengan F_{tabel} .

- Apabila nilai $F < F_{tabel}$, maka persamaan garis regresi tidak dapat digunakan untuk prediksi.
- Apabila nilai $F > F_{tabel}$, maka persamaan garis regresi dapat digunakan untuk prediksi.
- Selain itu dapat pula dengan melihat nilai Sig, dapat digunakan untuk prediksi apabila nilai sig $< 0,05$.

Uji Hipotesis (uji - t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial per variabel terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak, uji ini menggunakan SPSS versi 16.0

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.259	5.638		2.529	.017
	Budaya Organisasi	.487	.154	.513	3.164	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2022

Pengujian melalui uji t adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan derajat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan
2. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,529 > 2,04227$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan, jadi variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, didapat bahwa variabel Budaya Organisasi (X), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat korelasi sebesar 0,487 termasuk kategori tingkat hubungan masih lemah dan korelasi tersebut signifikan, karena setelah dikonsultasikan dengan nilai (r) pada tabel (r) *Product Moment*, nilai (r) hitung lebih besar dari nilai (r) tabel, dan dari hasil Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,263 nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Hasil perhitungan menunjukkan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,529 > 2,04227$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan, jadi variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Suryani dan Budiono (2016) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kertas Rajasa Raya. Penelitian ini juga sama dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Masfufah dan Ibnu Supriyadi (2020), dengan hasil ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Sudarmayanti (2015) dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian sama juga dengan Penelitian yang dilakukan Ety Siswati (2017) dengan hasil Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir, dan hasil penelitian Jamaluddin, dkk (2017) dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Hasil perhitungan menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 14,259 + 0,487X$, hal ini berarti jika Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,487X atau 48,7%, jadi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang.

Saran

Adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah bagi pihak instansi diharapkan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat karena pelayanan yang

dilakukan pegawai pada publik belum optimal hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tentang pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani masih kecil nilainya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu pelayanan yang ada di KaNtor Camat Pendopo perlu di tingkatkan lagi agar kinerja pegawai baik dan meningkat sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin; Malusa, Tasman dan Rahmat, Abdul. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ZHR Publishing. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Prenadamedia Group. Jakarta
- Dewi Suryani & Budiono, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vo. 16. No. 1. Januari – Juni 2016. Universitas Negeri Surabaya.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Cetakan 1. Media Nusa Creative. Malang
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Administrasi: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol. 4 No. 1. Universitas Negeri Makassar.
- Kinicki, Angelo dan Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5thEdition. New York: McGraw-Hill Education.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Masfufah & Ibnu Supriyadi. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember*. Majalah Ilmiah "Cahaya Ilmu". Vol. 2 No. 1 Pebruari 2020. STIA Pembangunan Jember.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Penerbit: Graham Ilmu, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siswati, Ety. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir*. Jurnal Ilmiah. Vol. 17 No. 3. Universitas Batanghari Jambi.
- Sopiah, Sangadji. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 1, Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Penerbit: Deepublish. Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta
- Sudarmayanti, Wiwik. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara*. Ejournal Administrasi Negara. Vol. 4 No. 1. Universitas Mulawarman.