



## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk

Yana Rosdiana<sup>1</sup>, Suryanto Suryanto<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf Alhadiaq<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

<sup>2</sup>Universitas Padjadjaran Bandung

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

Email: [yana.rosdiana@stiabandung.ac.id](mailto:yana.rosdiana@stiabandung.ac.id)<sup>1</sup>, [suryanto@unpad.ac.id](mailto:suryanto@unpad.ac.id)<sup>2</sup>, [myusuf.alhadiaq@stiabandung.ac.id](mailto:myusuf.alhadiaq@stiabandung.ac.id)<sup>3</sup>

### ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2023]

Revised [06 November 2023]

Accepted [10 Desember 2023]

### KEYWORDS

Organizational Culture,  
Employee Performance,  
Influence of Organizational  
Culture

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



### ABSTRAK

Pemerintahan daerah merupakan pemerintahan yang mempunyai otonom tersendiri. Pemerintah otonom mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola kebutuhan daerahnya. Landasan kewenangan yang menjadi dasar adanya otonomi daerah yaitu berdasarkan peraturan undang-undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah atau Desa. Kebijakan pemerintahan daerah atau desa yaitu bertujuan untuk memberikan pelayanan hak kepada masyarakat secara lebih terkelola. Kinerja pegawai menjadi salah satu wujud dari adanya pemerintahan daerah yang dinilai baik atau buruk sesuai respon masyarakat secara umum. Ketercapaian suatu kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh bentuk internal dalam suatu pemerintahan, salah satunya yaitu budaya organisasi pada pemerintahan. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam pemerintahan akan mempengaruhi keadaan kinerja pegawai atau aparatur yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Rancangan penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif berdasarkan hasil survey yang disajikan dalam bentuk statistik. Subjek penelitian terdiri dari 40 responden dengan variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai di kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ABSTRACT

Local government is a government that has its own autonomy. The autonomous government has the authority to regulate and manage the needs of its region. The foundation of authority that forms the basis of regional autonomy is based on law number 6 of 2014 concerning Regional or Village Government. Regional or village government policies aim to provide rights services to the community in a more managed manner. Employee performance is one manifestation of the existence of local government which is considered good or bad according to the response of society in general. The achievement of a good employee performance is influenced by internal forms in a government, one of which is organizational culture in government. Therefore, organizational culture in government will affect the performance of employees or apparatus provided to meet the needs of society. The research design was carried out by using quantitative research methods based on survey results presented in statistical form. The research subjects consisted of 40 respondents with organizational culture variables and employee performance variables in the Solokan Jeruk District office. The results of the data obtained indicate that organizational culture has a significant influence on employee performance.

## PENDAHULUAN

Pemerintahan Indonesia merupakan bentuk pemerintahan yang demokrasi. Pemerintah demokrasi dilakukan untuk membuka, menerima, dan memberi masukan dari setiap individu. Penyelenggaraan Negara demokrasi merupakan tatanan yang harus dilaksanakan sebagaimana amanat sila dalam Pancasila (Mulyono, G.P. & Fatoni, R. 2020). Pemerintahan dengan sistem demokrasi memberikan ruang bagi masyarakat bahkan pegawai dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Masyarakat serta pegawai pemerintahan harus memahami sistem pemerintahan yang demokrasi (Karsono, B. & Syaiki, A. 2021). Sistem pemerintahan yang ada di Indonesia harus dikelola dengan baik dan penuh tanggung jawab. Tata kelola tersebut wajib dilakukan oleh pemerintahan, tidak hanya pemerintah pusat melainkan pemerintahan daerah atau desa. Tata kelola pemerintahan desa akan membentuk pemerintahan dan aparatur yang baik (Ali, K. & Saputra, A. 2020).

Pemerintahan daerah merupakan pemerintahan yang mempunyai otonom tersendiri. Pemerintah otonom mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola kebutuhan daerahnya. Landasan kewenangan yang menjadi dasar adanya otonomi daerah yaitu berdasarkan peraturan undang-undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah atau Desa. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebutuhan dan target daerah masing-masing (Hajar, S. et al 2021). Kebijakan tersebut dirancang untuk melaksanakan segala urusan pemerintahan di daerah atau desa yang dikelola secara terstruktur dan terarah. Pertiwi, A. et al (2021) menyebutkan bahwa

kebijakan pemerintahan daerah atau desa yaitu bertujuan untuk memberikan pelayanan hak kepada masyarakat secara lebih terkelola. Tujuan lain diadakannya peraturan tentang pemerintahan desa yaitu untuk menciptakan desa atau daerah yang mampu mandiri, makmur, sejahtera, dan berdaya saing (Indriyani, M.A. 2019). Tujuan tersebut akan tercapai dengan adanya suatu indikator-indikator atau program ketercapaian yang telah ditentukan. Indikator pemerintahan desa dibuat dan dirancang sesuai dengan kebutuhan daerahnya. Indikator tersebut bisa dalam bentuk visi dan misi yang dirancang sesuai demokrasi antara pemerintahan, aparatur, hingga masyarakat. Husmayanti, R. (2021) menyebutkan bahwa visi dan misi pemerintahan desa merupakan penegasan bahwa pemerintahan desa mempunyai program yang terarah dan berlandaskan pada kesejahteraan masyarakat. Visi dan misi merupakan salah satu acuan dalam menjalankan kinerja pegawai yang ada di pemerintahan desa atau daerah.

Kinerja pegawai menjadi salah satu wujud dari adanya pemerintahan daerah yang dinilai baik atau buruk sesuai respon masyarakat secara umum. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam berjalannya suatu pemerintahan (Sutanjar, T. & Saryono, O. 2019). Kinerja pegawai yang baik merupakan capaian kinerja secara optimal yang dilakukan sesuai standar operasional (Suhendar et al. 2022). Kinerja pegawai pemerintahan akan berpengaruh terhadap respon berdasarkan capaian kinerja yang dilakukan kepada masyarakat (Syahputra, M.E. et al 2020). Ketercapaian hasil kinerja dalam pemerintahan akan menjadi gambaran bahwa bentuk dari status pemerintahan, baik itu pemerintahan yang prima atau pemerintahan yang kurang baik. Yalitoba, A. (2019) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dalam pemerintahan menjadi tolak ukur yang sangat penting dari kualitas pemerintahan tersebut. Ketercapaian suatu kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh bentuk internal dalam suatu pemerintahan, salah satunya yaitu budaya organisasi pada pemerintahan.

Budaya organisasi merupakan bentuk kinerja yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan masyarakat yang dilakukan dengan budaya organisasi yang baik akan menciptakan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat (Sutoro, S. 2020). Budaya organisasi merupakan kemampuan kinerja untuk mengelola pemerintahan yang baik dan sesuai prosedur pemerintahan daerah. Langkah budaya organisasi yang dilakukan merupakan kemampuan dasar yang diperlukan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan-penyimpangan, baik internal maupun eksternal (Aprilia, K.W.I/ & Yuniasih, N.W. 2021). Oleh karena itu, pelaksanaan budaya organisasi yang baik pada pemerintahan daerah akan menciptakan pemerintahan yang baik, prima, dan penuh tanggung jawab.

Budaya organisasi dalam pemerintahan daerah akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau kinerja aparatur pemerintahan. Jufrizen, J. & Rahmadhani, K.N. (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di lingkungan pemerintahan. Budaya organisasi dalam pemerintahan yang baik akan memberikan banyak manfaat bagi kinerja pegawai atau aparatur pemerintahan, seperti motivasi dan kepuasan kerja (Wahyudi, W.D. & Tupti, Z. 2019). Manfaat yang dihasilkan tentu akan memberikan pengaruh terhadap kualitas suatu kinerja dan pemerintahan daerah tersebut. Adanya budaya organisasi merupakan faktor untuk terus melatih kemampuan dan keandalan kinerja pegawai atau aparatur pemerintahan. Girsang, W.S. (2019) menyatakan bahwa faktor terlatihnya pegawai pemerintahan dapat dibentuk dan dilatih dengan adanya budaya organisasi yang baik di dalamnya.

Kinerja pegawai pada suatu pemerintahan daerah akan memberikan pengaruh pada keadaan pemerintahan tersebut, sehingga masyarakat akan menilai kinerja pemerintahan berdasarkan hasil kerja pegawai atau aparatur pemerintahan. Kinerja pegawai dapat dibentuk melalui pengaruh dari budaya organisasi yang terstruktur dan terarah dalam pemerintahan. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam pemerintahan akan mempengaruhi keadaan kinerja pegawai atau aparatur yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai atau aparatur yang ada di Kecamatan Solokan Jeruk.

## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai dasar dalam organisasi yang berlandaskan keyakinan, norma-norma, serta nilai-nilai bersama tentang melakukan sesuatu (Meutia, K.I. & Husada, C. 2019). Pada ruang lingkup pemerintahan, budaya organisasi berarti sikap serta perilaku antar pegawai yang melakukan kinerja sesuai dengan keyakinan, reliabel, Norma dan kebijakan, serta nilai-nilai yang bersifat kepentingan bersama. Budaya organisasi akan memberikan harapan-harapan yang baik bagi para pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Rivai, A. (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi yang dibangun pegawai dan membentuk suatu pola harapan bagi pegawai. Budaya organisasi dalam kinerja pemerintahan sangat diperlukan untuk menciptakan suatu solusi dalam



permasalahan. Liana, Y. (2020) menyebutkan bahwa tujuan dari budaya organisasi perlu dikembangkan supaya dapat memecahkan masalah secara bersama. Adanya suatu budaya organisasi akan memberikan suatu demokrasi dalam kinerja setiap pegawai dan meningkatkan kerja sama antara pegawai di pemerintahan.

Budaya organisasi yang kuat dalam ruang lingkung internal pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas budaya organisasi yang terdapat di internal pegawai akan menciptakan komitmen yang tinggi bagi aparatur pemerintahan dalam menjalankan kewajibannya. Saputra, P.E.W. & Supartra, I.W.G (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin baik kualitas budaya organisasi maka akan menciptakan komitmen kerja pegawai yang semakin baik. Begitupula terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintahan terhadap masyarakat, bahwa budaya organisasi yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja pelayanan yang berkualitas (Andari, D.P.T.A. & Novitasari, N.L.G. 2022). Oleh karena itu bahwa suatu budaya organisasi pada pemerintahan sangat diperlukan untuk menciptakan internal pegawai yang baik dan memiliki komitmen serta kinerja yang baik.

### **Kinerja Pegawai**

Pegawai pemerintahan atau aparatur pemerintahan merupakan peran yang dilakukan pihak pemerintah dalam menjalankan kewajiban dan memberikan pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat. Kewajiban pegawai pemerintahan daerah merupakan kinerja aparatur pemerintahan yang dilakukan berdasarkan prosedur kinerja yang dibutuhkan oleh pemerintahan daerah. Lofus, R.F. (2020) menyebutkan kewajiban pegawai pemerintahan merupakan fungsi yang dilakukan oleh pegawai pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kinerja pegawai pemerintahan akan semakin baik, jika terdapat motivasi yang diberikan. Safitri, D.E. & Sutjahjo, G. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai pemerintahan akan memberikan kinerja yang baik dan meningkat.

Kinerja pegawai dalam pemerintahan sangat penting untuk dilakukan, dikarenakan pemerintahan berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat sebagai pemenuh administrasi masyarakat. Pemerintah berperan sebagai pelayan bagi masyarakat. Darmawan, E.D. & Sudewa, J. (2021) menyebutkan bahwa suatu kinerja pegawai pemerintahan akan mempengaruhi hasil pelayanan yang diberikan pemerintah terhadap masyarakat. Kinerja pegawai yang kurang efektif akan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat yang kurang efektif. Nugraha, M.E.S. (2020) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ketidakefektifan suatu pencapaian kerja dikarenakan kinerja pegawai yang kurang baik dan kurang efektif.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk**

Kualitas budaya organisasi dalam suatu pemerintahan daerah akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau kinerja aparatur pemerintahan. Budaya organisasi dapat membantu proses dilaksanakannya suatu kinerja pegawai. Dunggio, S. (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta memanfaatkan kesempatan kerja dengan baik yang diberikan oleh organisasi atau pemerintahan. Budaya organisasi memberikan dampak baik bagi para pegawai atau aparatur pemerintahan, budaya organisasi dalam pemerintahan akan memicu pegawai untuk terus memperbaiki kinerja dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, salah satunya yaitu kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai atau aparatur pemerintahan.

Sarumah, W. (2022) hasil penelitian menyebutkan pengaruh budaya organisasi akan meningkatkan kompetensi kinerja para pegawai. Kompetensi yang dimiliki pegawai atau aparatur pemerintahan akan meningkat seiring dikelolanya budaya organisasi yang baik, pegawai akan memiliki kepuasan kerja (Kharisma, M. *et al* 2019). Selain itu, budaya organisasi akan memberikan pengetahuan yang lebih bagi para pegawai atau aparatur pemerintahan. Ferdian, A. & Devita, A.R. (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan yang matang.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian berdasarkan hasil survey responden. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengolah dan menyajikan hasil penelitian secara statistic atau angka. Penelitian kuantitatif menurut Sugiono, *et al* (2020) kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan metode yang berlandaskan filsafat positivism, dimana populasi dan sampel menjadi subjek utama dalam penelitian ini. Tujuan dari pengolahan hasil data secara statistic atau angka yaitu untuk mengetahui ketercapaian hipotesis berdasarkan variabel yang telah ditentukan. Variabel pada penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai. Hasil data dari

variabel tersebut diambil berdasarkan instrument penelitian, pendapat masyarakat, dan kinerja pegawai dikantor Kecamatan Solokan Jeruk. Data yang dihasilkan dari instrument penelitian tersebut diambil berdasarkan responden atau subjek penelitian yang berjumlah 40 responden dari pegawai kantor Kecamatan Solokan Jeruk dan Masyarakat sekitar. Data yang dikumpulkan akan diuji dan dipastikan validitas dan keabsahannya sehingga akan menghasilkan data berdasarkan hipotesis yang telah ditentukan.

Pengukuran budaya organisasi yang ada di kantor Kecamatan Solokan jeruk merupakan penilaian terhadap kualitas budaya organisasi yang dijalankan oleh pegawai kantor Kecamatan. Kualitas budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari bentuk prosedur organisasi atau pemerintahan yang dijalankan. Indikator budaya organisasi yang ditentukan yaitu berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (Jismin, J. *et al* 2022) yaitu: 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu adanya suatu kebebasan bagi pegawai seperti mengambil keputusan, menanggung resiko, dan berpendapat. 2) Perhatian pada Detil (*Attention to Detail*), yaitu ketelitian dan evaluasi kerja. 3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu pemahaman bekerja, cara dan hasil bekerja. 4) Orientasi Individu (*People Orientation*), yaitu adanya pemberian reward, rekan kerja, serta pembagian kerja. 5) Orientasi Tim (*Team Orientation*), yaitu adanya kerja sama dan dukungan tim. 6) Keagresifan (*Aggressiveness*), yaitu adanya persaingan yang sehat antar pegawai dan inisiatif kerja. 7) Stabilitas (*Stability*), yaitu adanya komunikasi, kenyamanan, jenjang karir, dan hasil kerja yang diterima (materi).

Pengukuran kinerja pegawai merupakan penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai atau aparatur pemerintahan yang ada dikantor Kecamatan Solokan Jeruk. Pengukuran yang dilakukan terhadap kinerja pegawai mengacu pada indikator kinerja pegawai dari Suwanto & Donni, 2016 (dalam Sapitri, D. & Pancasasti, R. 2022). Indikator kinerja pegawai diadaptasi sesuai kebutuhan penelitian, indikator tersebut adalah 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Hasil pekerjaan tersebut merupakan produktifitas dan volume pekerjaan yang telah dilakukan. 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), yaitu hasil pekerjaan yang memperhatikan ketelitian, kerapian, presisi, dan kelengkapan dalam bertugas. 3) Kemandirian (*Dependability*), merupakan kinerja pegawai yang dilakukan secara mandiri dan memiliki komitmen dalam melaksanakan kewajiban. 4) Inisiatif (*Initiative*), yaitu kinerja pegawai yang memiliki sikap kemandirian, fleksibelitas berfikir, dan kesediaan dalam bertanggung jawab. 5) Adaptabilitas (*Adaptability*), yaitu kemampuan kinerja pegawai untuk beradaptasi dengan situasi dan kondisi. 6) Kerjasama (*Compration*), yaitu kemampuan untuk berhubungan dengan oranglain seperti, saling membantu satu sama lain dalam memecahkan permasalahan.

Pengukuran kualitas budaya organisasi dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Solokan jeruk merupakan hasil responden yang disajikan dalam bentuk skala likert dari rentang "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Hasil data yang diperoleh akan diolah secara kuantitatif atau dalam bentuk statistik atau angka berdasarkan hasil data sesuai variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam pengolahan data yaitu dengan Analisis deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Analisis Regresi Sederhana yang mencakup Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis (Uji t), dan Keofisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Repsonden

Responden	Persentase
Jenis Kelamin	
Pria	34%
Wanita	66%
Usia	
18 – 28 Tahun	23%
29 – 39 Tahun	35%
40 – 50 Tahun	25%
> 50 Tahun	17%
Lama Bekerja	
< 1 Tahun	17%
1 – 5 Tahun	30%
6 – 10 Tahun	20%
11 – 15 Tahun	23%
> 15 Tahun	10%

Sumber: Data diolah 2023



Dari 40 orang responden sebanyak 27 orang atau sebanyak 66% merupakan wanita. Sebanyak 35% merupakan responden berusia 29 – 39 tahun. Kemudian sebanyak 30% merupakan responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun.

### Analisis Deskriptif

**Tabel 2. Analisis Deskriptif**

Variabel	Rata-rata Tertinggi	Std. Deviasi
Budaya Organisasi	3.80	0.873
Kinerja Pegawai	4.10	0.762

Sumber: Data diolah 2023

Skor tertinggi pada variabel Budaya Organisasi terletak pada item pernyataan “Komunikasi kenyamanan, jenjang karir, dan hasil kerja yang diterima” dengan skor 3.80. Pada variabel Kinerja Pegawai skor tertinggi sebesar 4.10 dengan item pernyataan “Inisiatif, kemandirian pegawai, fleksibilitas berpikir dan kesediaan dalam bertanggungjawab”.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dapat diartikan sebagai seberapa jauh suatu variabel dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas dapat diartikan sebagai seberapa andal atau reliabel suatu variabel dalam melakukan pengukuran pada waktu yang berbeda-beda. Dalam pengujian yang dilakukan, persyaratan suatu variabel dapat disebut valid adalah ketika memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.3120). Sedangkan untuk uji reliabilitas, persyaratan yang digunakan untuk variabel dapat disebut andal adalah ketika nilai Cronbach’s Alpha  $>$  0.600. Dari hasil pengujian, seluruh nilai yang mengacu pada uji validitas dan uji reliabilitas telah memenuhi persyaratan seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach’s Alpha	Loading Factor
Budaya Organisasi	X1.1	0.838	0.663
	X1.2		0.745
	X1.3		0.718
	X1.4		0.671
	X1.5		0.714
	X1.6		0.779
	X1.7		0.732
Kinerja Pegawai	Y.1	0.749	0.721
	Y.2		0.480
	Y.3		0.667
	Y.4		0.603
	Y.5		0.750
	Y.6		0.768

Sumber: Data diolah 2023

### Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sebaran data yang dimiliki oleh data penelitian, apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Kriteria penerimaan bahwa suatu data dikatakan normal apabila memiliki nilai  $\text{sig.} > 0.05$ . Dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, nilai  $\text{sig.}$  yang diperoleh adalah sebesar 0.200, artinya data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33072908
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.067
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2023

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengacu pada tujuan untuk mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai R square sebesar 0.419, artinya Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 41.9%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
Kinerja Pegawai	0.647	0.419	0.404	2.36120

Sumber: Data diolah 2023

#### Uji Regresi dan Uji Hipotesis

Uji regresi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana arah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah memiliki arah pengaruh yang positif atau negatif. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah hipotesis alternatif yang dirancang dapat diterima atau ditolak. Suatu hipotesis alternatif dapat diterima apabila memiliki nilai sig. < 0.05.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	11.398	5.215	0.000
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.451	5.237	0.000

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, diperoleh informasi bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.451. Artinya apabila Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.451. Kemudian apabila Budaya Organisasi tidak mengalami peningkatan atau konstan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 11.398. Untuk pengujian hipotesis, persyaratan suatu hipotesis dapat diterima adalah ketika nilai sig. < 0.05. Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai sig. untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 0.000, artinya hipotesis dapat diterima, yaitu Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mencapai tujuan dan hasil kerja yang diharapkan. Budaya organisasi yang kuat sering kali didasarkan pada nilai-nilai yang dianut dan dipromosikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang menekankan integritas, profesionalisme, pelayanan publik, dan komitmen terhadap kualitas pelayanan dapat memberikan panduan yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, peningkatan diri, dan inovasi akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan, ide-



ide baru, dan solusi kreatif. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka, baik dalam hal peningkatan efisiensi, pelayanan yang lebih baik, maupun penemuan cara-cara baru dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi yang efektif, terbuka, dan jujur antara atasan dan bawahan, maupun antar pegawai, dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang baik juga membantu menghindari konflik dan memperbaiki masalah dengan cepat. Udaya organisasi yang adil dan transparan dalam memberikan penghargaan, insentif, dan kesempatan pengembangan dapat memberikan motivasi ekstra kepada pegawai. Dalam budaya yang memperhatikan prestasi dan memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan, pegawai cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar manajemen Kantor Kecamatan Solokan Jeruk memperhatikan dan memperkuat aspek-aspek yang sudah disebutkan dalam Budaya Organisasi. Dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi, menyediakan peluang pengembangan, memberikan penghargaan yang adil, dan mendukung inisiatif inovatif pegawai. Selain itu, pelibatan dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Saputra, A. (2020). Tata Kelola Pemerintahan Desa Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Pematang Johar. *Warta Dharmawangsa*, 14(4), 602-614.
- Andari, D. P. T. A., Novitasari, N. L. G., & Dewi, N. L. P. S. (2022). Pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Blahbatuh. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 180-189.
- Aprilia, K. W. I., & Yuniasih, N. W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI APARATUR DESA, MORALITAS INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) DALAM PENGELOLAAN KEUANGANDESA. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 25-45.
- Darmawan, E. D., & Sudewa, J. (2021). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(2), 680-687.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Hajar<sup>1</sup>, S., Ali, K., & Saputra, A. (2021). Optimalisasi Pelayanan Publik dalam Tata Kelola Pemerintahan Desa di Desa Pematang Johar. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 6(1), 136-142.
- Husmayanti, R. (2021). Tata Kelola Dana Desa Berbasis Perencanaan Partisipatif di Desa Pantai Cermin Kiri Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]*, 1(3).
- Indriyani, M. A. (2019). *TATA KELOLA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA: Studi Implementasi Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 Di Desa Majangan Kec. Jrengik Kab. Sampang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Indriyani, M. A. (2019). *TATA KELOLA PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA: Studi Implementasi Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 Di Desa Majangan Kec. Jrengik Kab. Sampang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Karsono, B., & Syauket, A. (2021). Buku Ajar Mata Kuliah" Otonomi Daerah Perspektif Human Security dalam Negara Demokrasi".
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Lofus, R. F. (2019). Hak dan Kewajiban Pejabat Pemerintahan Menurut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan. *Lex Administratum*, 7(1).
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Jurnal Manajerial*, 7(01), 86-100.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Mulyono, G. P., & Fatoni, R. (2020). Demokrasi sebagai wujud nilai-nilai sila keempat Pancasila dalam pemilihan umum daerah di Indonesia. *Citizenship Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan*, 7(2), 97-107.
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan: The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82-90.
- Pertiwi, A., Dema, H., Mustanir, A., & Anugrah, E. (2021). Penerapan E-Government Dalam Mewujudkan Transparansi Tata Kelola Pemerintahan Desa (Studi Pada Pemerintahan Desa Bulu Timoreng). *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(3), 130-139.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7134-7153.
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 178-185.
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252-262.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.
- Suhendar, A., Asmala, T., & Johan, A. (2022). The Effect of Digital Service Quality on Public Satisfaction through Perception of Ease of Use. *Journal of Applied Management and Business Administration*, 1(1), 11-20.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.