

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

Muh. Alfausan. R^{1*}, Muchriady Muchran², Andi Risfan Rizaldi³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Email : 422fausan@gmail.com

Korespondensi penulis: 422fausan@gmail.com

Abstract.. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Lalabata District Office, Soppeng Regency. The type of research used in this study is quantitative using the SPSS 27 program data analysis method. The sample in this study is 30 people who are Officers at the Lalabata District Office, Soppeng Regency. The data analysis used was descriptive data analysis, data instrument analysis, classical assumption analysis, simple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study show that based on the results of data analysis and the results of the t-test obtained that the organizational culture variable has a positive and significant effect on the performance of employees at the Lalabata District Office, Soppeng Regency, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This is evidenced by the t-value of $3.285 > t_{table} 1.697$, as well as the significance value of $0.003 < 0.05$.

Keywords: Employee, Culture, Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data program SPSS 27. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang yang merupakan Pegawai dikantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif, analisis instrumen data, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji t diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan lalabata kabupaten soppeng, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,285 > t_{tabel} 1,697$, serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

Kata kunci: Budaya, Organisasi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan atas jalannya sebuah instansi pemerintah ada beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia, karena di dalamnya sumber daya manusia sebagai pemeran utama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat serta merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam sebuah instansi pemerintah mampu memberikan kontribusi lebih untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan tercapainya penyelenggaraan urusan pemerintahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh instansi pemerintah. Tentunya hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa sumber daya manusia yang merupakan tokoh utama dalam kehidupan instansi pemerintahan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan

karena mereka dituntut untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab (Syanan & Magdalena, 2023).

Suatu sistem operasi perusahaan di era milenial, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia juga di pengaruhi oleh beberapa faktor penting di antaranya adalah budaya organisasi dan kinerja pegawai di sebuah perusahaan juga tidak kalah penting karena budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut (Simbolon, 2021).

Sebuah organisasi tentunya tidak bisa lepas dari yang namanya budaya organisasi. Dalam pengertiannya budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Keberadaan sebuah organisasi bukan terbentuk dengan begitu saja, tetapi melalui suatu proses budaya pada komunitas manusia tertentu, dimana terciptanya suatu identitas yang tergambar dengan interaksi antara anggota komunitas manusia yang satu dengan manusia yang lainnya sehingga dapat menjadi proses memanusiakan manusia dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang unggul menjunjung target organisasi, sebaliknya ketika budaya organisasi itu lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi (Berkatillah, 2023)

Para ahli sepakat, kinerja merujuk pada hasil kerja dan perilaku yang diperlukan. Keduanya merupakan satu kesatuan, namun unit yang dinilai terletak pada hasil kerja. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami, kinerja menuntut seseorang untuk berperilaku kerja sesuai ketentuan organisasi dan menunjukkan hasil yang baik. Karena faktanya, kinerja digunakan pimpinan sebagai alat ukur menilai seberapa baik kualitas pegawai. Artinya, seluruh sikap, perilaku, dan kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan tugas dinilai sebagai suatu unit kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Efisiensi (Sutoro et al., 2020).

Penelitian yang telah dilakukan (Berkatillah, 2023) dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, baik secara empiris maupun teoretis dapat diterima atau dikatakan berpengaruh terhadap sebuah kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat dari pengamatan para ahli dan pengalaman banyak praktisi manajemen menunjukkan bahwa; pertama, dalam organisasi

yang budayanya kuat, perilaku para anggotanya dibatasi oleh kesepakatan bersama dan bukan karena perintah atau karena ketentuan-ketentuan formal; kedua, dampak budaya yang kuat terhadap perilaku para anggotanya tampaknya besar dan telah berkaitan langsung dengan menurunnya keinginan para karyawan yang pindah ke organisasi lain; dan yang ketiga, budaya yang kuat berarti akan makin banyak anggota organisasi yang menerima keterikatannya pada norma-norma dan sistem nilai-nilai yang berlaku di organisasi, dan makin meningkat pula komitmen mereka terhadap keberhasilan.

Penelitian yang telah dilakukan (Hahang B, 2021) mengatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi di Desa Kutuh sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi, kualitas komunikasi pimpinan dan pegawai yang cukup baik yang mengakibatkan terciptanya kerja sama dalam melaksanakan tugas.

Dari peneltian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sebelumnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kokoh dan positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang mendukung, termasuk nilai-nilai keterbukaan, penghargaan terhadap kreativitas, dan komunikasi yang efektif di seluruh tingkat organisasi, terbukti meningkatkan motivasi serta keterlibatan keryawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga dapat menurunkan tingkat turnover karena karyawan merasa lebih terkait dan loyal pada perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung, seperti minimnya penghargaan atau komunikasi yang tidak memadai, sering kali menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stress, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kantor Kecamatan Lalabata di Kabupaten Soppeng adalah pusat pemerintahan administratif pada tingkat kecamatan di wilayah Kabupaten Soppeng, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Kantor ini berfungsi sebagai tempat pelayanan publik untuk masyarakat di kecamatan tersebut, seperti pengurusan administrasi kependudukan, perizinan, pelayanan sosial, serta koordinasi berbagai program pembangunan daerah yang dijalankan pemerintah kabupaten. Terdapat beberapa Kecamatan di Kabupaten Soppeng, dan setiap kecamatan memiliki kantor kecamatan sendiri yang dipimpin oleh seorang camat sebagai kepala pemerintahan ditingkat kecamatan. Salah satu kantor kecamatan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu kantor kecamatan Lalabata yang merupakan Lokasi yang ideal untuk meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng karena berkaitan erat dengan peran penting kantor kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik di tingkat daerah. Kantor kecamatan adalah tempat di mana pegawai memiliki interaksi langsung dengan Masyarakat dalam berbagai urusan administrasi dan pelayanan publik, sehingga kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kepercayaan Masyarakat terhadap pemerintah daerah. Budaya organisasi yang positif di lingkungan kantor Kecamatan Lalabata yang mencakup nilai-nilai seperti keterbukaan, kerja sama, profesionalisme, dan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik, seperti kurangnya komunikasi yang efektif atau penghargaan atas kinerja, dapat menimbulkan kinerja yang menurun. Mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Soppeng diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemerintah daerah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas pelayanan publik, dan memperkuat citra pemerintah daerah di mata Masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang penulis lakukan, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng masih dapat dioptimalkan. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja serta penggunaan waktu kerja yang kurang produktif, seperti mengobrol atau menggunakan handphone. Situasi ini mencerminkan tantangan dalam penerapan budaya organisasi yang ideal, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap pencapaian target kerja di lingkungan pemerintahan daerah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng”**.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut yaitu: Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng?. Tujuan penelitian adalah untuk menjawab pertanyaan atau masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian, dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data secara sistematis. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut yaitu: Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

2. KAJIAN TEORITIS

Tinjauan Teori

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi Perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan bekerja maupun yang berusaha sendiri.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut dengan manajemen personalia. Yang sebelumnya lebih dikenal dengan manajemen personalia.

Menurut Hasibuan dalam Hartatik, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Indah Puji Hartatik, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sebagai seni untuk mengelola antara hubungan dan peranan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan/lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Maduningtias (2019) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoprasionalkan kegiatan organisasi (Febrianti A et al., 2024).

Menurut Lasmi dalam Antariksa dan Wasiti (2020) budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda yaitu intensitas dan integritas. Intensitas merupakan batasan atau tahapan ketika para unit, pegawai menyetujui norma, nilai atau budaya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian integritas merupakan batasan, tahapan atau konsistensi ketika unit, pegawai ikut serta memberikan budaya umum (Febrianti A et al., 2024).

Menurut Putra et al., (2023) sejak tahun 1980-an budaya organisasi sudah menjadi pusat perdebatan oleh para peneliti dan kaum profesional, bahkan telah dilakukan berbagai penelitian selama bertahun-tahun (Jaya et al., 2024).

b. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Fungsi dari budaya organisasi berdasarkan pandangan (Robbin & Coulter 2012). Berikut adalah fungsi-fungsi tersebut:

1. Budaya mempunyai peranan dalam menetapkan batasan, artinya budaya menciptakan batasan yang jelas.
2. perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
3. Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
4. Budaya memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
5. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial, yang berarti bahwa budaya menjadi perekat sosial yang dapat menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan (Iskamto, 2023).

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut (Novianti et al., 2023) Adalah:

a. Inovatif memperhitungkan risiko

Bahwa budaya perusahaan mengedepankan inovasi sekaligus memiliki kesadaran yang cangguh akan bahaya yang mungkin timbul akibat inovasi ini.

b. Berorientasi pada hasil

Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan pencapaian tertentu. Organisasi dengan budaya yang berorientasi pada hasil mengutamakan kinerja, kesuksesan, dan pencapaian tujuan.

c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

Mewakili dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan secara umum. Organisasi dengan budaya ini memahami pentingnya mencapai keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tuntutan karyawan.

d. Berorientasi detail pada tugas

Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif.

Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara, (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas (Warinussy et al., 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama (Nur Safitri & kasmari, 2021).

Menurut Kasmir (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku seorang individu yang terlihat dalam jangka waktu tertentu serta diukur dari kemampuannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan (Anggeraini & Adnyana, 2024).

b. Fungsi - Fungsi Kinerja Pegawai

Menurut (Rosinta et al., 2024) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dievaluasi:

1. Peningkatan Kinerja, yang memberikan kesempatan kepada manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan guna meningkatkan kinerja;
2. Pengaturan Gaji, untuk memberikan bantuan kepada para pengambil keputusan dalam memilih siapa yang dapat diberikan gaji tinggi, begitupun sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan, yang menentukan siapa yang berhak untuk dipromosikan, ditransfer, atau dipecat.
4. Kesalahan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, untuk memberikan bantuan penjelasan terkait kesalahan dalam mengatur SDM, terkhusus pada penyampaian informasi kerja.
5. Kesempatan kerja yang sama menjelaskan terkait keputusan dalam penempatan kerja yang bersifat adil.
6. Tantangan eksternal, untuk membantu daartemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan.
7. Perencanaan dan pengembangan karir membantu menentukan jenis karir dan kemampuan karir yang dapat dicapai.
8. Kesalahan dalam sistem perekrutan dapat mempengaruhi proses perekrutan.

9. Kesempatan kerja yang sama membuktikan bahwa keputusan penempatan dilakukan secara adil.
10. Umpan balik terkait karyawan dengan karyawan lainnya.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Widyastuti et al., 2023) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kerja Tugas

Keterampilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas besar dalam pekerjaannya disebut dengan dimensi kinerja tugas. Perilaku yang membentuk dimensi kinerja tugas mencakup kemampuan karyawan dalam merencanakan dan mengatur tugas, fokus pada hasil, dan sukses dalam pekerjaan.

2. Kinerja Situasional

Perilaku tugas non-utama yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja organisasi disebut aspek kepribadian pegawai. Perilaku ini mencakup mengambil tugas tambahan, mengambil inisiatif, menangani tugas-tugas sulit, dan mengembangkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Mencakup perilaku yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap suatu organisasi, antara lain: Penyalahgunaan informasi, terbuangnya waktu, dan menurunnya prestasi kerja.

Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan sebuah penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil, sebagai pedoman penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 1. Peneliti Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Desi Nur Haryati (2019).	Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap <i>Organizational</i>	Alat analisis yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap OCB.

		<i>Citizenship Behavior</i> dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS), yaitu SEM (<i>Structural Equation Model</i>) yang berbasis varian dan menggunakan alat bantu <i>software SmartPLS</i>	
2	Eka Ubaya Taruna Rauf (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah	Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data observasi, kuisioner dan dokumentasi serta studi kepustakaan.	Berdasarkan hasil analisis kuantitatif didapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi yang ada belum ditaati dimana tidak adanya ketegasan dan sanksi membuat pegawai sering melanggar norma yang ada, perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai, kedisiplinan Pegawai masih rendah dibuktikan dengan masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah.
3	Mitha Heriyanti Anggraeni (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kualitas	Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda,	Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $KP = -4,552 + 0,195BO - 0,078MK + 0,474LK + 0,556KOP + e$. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan

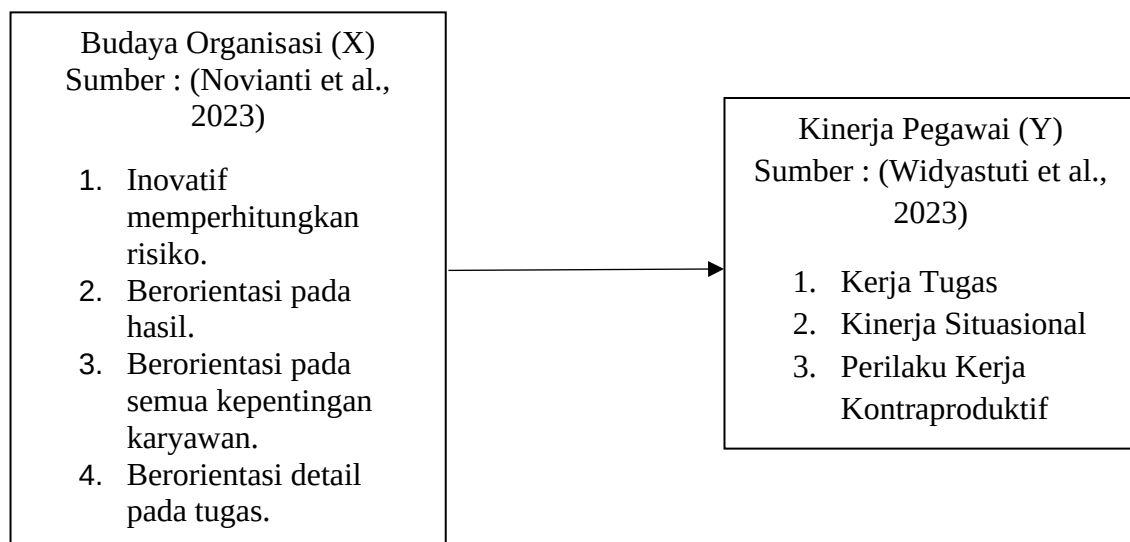
		Pelayanan KTP -el	uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program <i>SPSS For Windows 21</i>	terhadap kualitas pelayanan KTP -el di kantor kelurahan se-Kecamatan Semarang Barat.
4	Jefri Babu Hahang (2021),	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Keputusan Kerja Perangkat Desa	Jenis Penelitian ini mengguna kan metode kualitatif, kuantitatif, observasi, wawancar a dan dokument asi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi di Desa Kutuh sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi.
5	Werniawati Sarumaha (2021).	Pengaruh Buudaya Organisasi Dan Kompotensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat TelukDalam Kabupaten Nias Selatan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan baik secara parsial maupun simultan.
6	Windiyan Ishak, Hais Dama, Lisda L. Asi (2022).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik memenuhi kriteria hipotesisnya dimana H_0 ditolak dan H_a diterima atau budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan publik.
7	Viola Andrianti Syana (2023).	Penaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja positif

		Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening	metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala likert.	signifikan berpengaruh kinerja karyawan, komitmen organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi serta disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
8	Akhmad Berkatillah (2023).	Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan	Alat analisis yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
9	Harmay Adhiguna, Arif Hartono (2023).	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan tambahan penemuan fakta penelitian dengan menggunakan metode wawancara.	Hasil analisis dari penelitian ini adalah hipotesis pertama diterima, hipotesis kedua ditolak, hipotesis ketiga ditolak, hipotesis keempat diterima, hipotesis kelima diterima, hipotesis keenam diterima, dan hipotesis ketujuh ditolak.

10	Rodhiatun Nafisah, <i>et all</i> (2024).	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Petamanan	Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi masing-masing secara persial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Petamanan.
----	--	--	--	--

Kerangka Pikir

Kerangka teoritis adalah dasar konsep yang digunakan dalam penelitian untuk memahami dan menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, kerangka teoritis bertujuan untuk memetakan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Soppeng. Melalui kerangka ini, peneliti dapat mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi yang berpotensi mempengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas pegawai. Dengan demikian, kerangka teoritis ini berfungsi sebagai panduan dalam memahami peran budaya organisasi, baik dalam mendorong maupun menghambat pencapaian kinerja yang optimal.



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang valid. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah dugaan sementara dari rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu:

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

H: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata di Kabupaten Soppeng.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian berdasarkan hasil survey responden. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng dan Waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu dimulai pada bulan Januari 2025 sampai dengan Februari 2025. Sumber data yang didapatkan dari sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer di dapat dari hasil observasi dan wawancara secara langsung yang dimana data tersebut diberikan kepada pegawai kantor Kecamatan Lalabata Kabupatenn Soppeng berupa kuisisioner dan angket. Sedangkan sumber data sekunder ialah data pendukung dalam suau penelitian.data sekunder didapat dari dokumen pendukung, maupun laporan artikel, catatan kegiatan, atau foto/dokumentasi dari sebuah kegiatan yang pernah dilakukan. Sehingga dapat menjadi bahan tambahan dan pertimbangan dalam suatu penelitian (Wibowo, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yang berjumlah sebanyak 30 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yakni sebanyak 30 orang pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata di Kabupaten Soppeng.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara dengan menggunakan daftar kuesioner, Observasi dapat dilakukan dengan mengamati interaksi, komunikasi, dan cara kerja pegawai dalam organisasi dan Analisis dokumen seperti laporan tahunan, hasil survei kepuasan pegawai, atau catatan kinerja untuk mendapatkan data sekunder yang relevan.

Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel mendefinisikan variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian dan dengan cara mengukur masing masing variabel. Terdapat dua variabel pada penelitian ini, yaitu: Pengaruh Budaya organisasi (X) sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian menggunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan norma bersama yang menjadi dasar perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan.	1. Inovatif memperhitungkan risiko. 2. Berorientasi pada hasil. 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. 4. Berorientasi detail pada tugas	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan <i>Skala Likert</i> .
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.	1. Kerja tugas. 2. Kinerja situasional. 3. Perilaku kerja kontraproduktif.	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan <i>Skala Likert</i> .

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pengukuran menggunakan kusioner dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lalabata kabupaten soppeng. Para responden dalam penelitian ini akan diberikan lima alternative jawaban yang berbeda-beda untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Jawaban didasarkan pada preferensi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Menurut Siregar (2016:138) skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Imron, 2019).

Tabel 3. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur kusioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi, hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalitan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Metode pengambilan Keputusan untuk uji validitas pada penelitian ini berdasarkan nilai kolerasi, maka harus dicari dulu nilai r tabelnya. Sebelumnya dibandingkan nilai r hitung dengan r table sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsisten dalam mengungkapkan gejala tertentu.

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau koefisien *alpha cronbach's* yang dapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka Instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak

reabilitas. Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan reable, maka dapat digunakan unruk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai NIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut. Homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. (1) jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (2) jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah O dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Statistik

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari pengaruh variabel kepuasan dan kepercayaan nasabah terhadap retensi karyawan secara parsial menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

a. Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah mencari hubungan linear antara kedua variabel dimaksud yaitu arah hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen bila nilai independent mengalami kenaikan atau penurunan dengan menyertakan bilangan konstanta yang telah ditentukan, (Nyoto, 2015). Berikut model persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (ILAH M, 2020).

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel dependen (kinerja)

X = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

a = konstanta

b = koefisien regresi

Uji Hipotesis

1. Uji-T (Uji Parsial)

Uji pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Selanjutnya, bila membandingkan nilai thitung dan nilai ttabel. Jika nilai thitung lebih tinggi dibanding nilai ttabel dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05, itu berarti kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi variabel terikat, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data dan Hasil

1. Karakteristik responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari;

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	14	47%
Perempuan	16	53%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Dilihat dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (47%) dan sisanya adalah jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang (53%). Dengan demikian, dari jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
20-29	6	20%
30-39	7	23%
40-49	12	40%
≥ 50	5	17%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Dilihat dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 6 orang (20%), 30-39 tahun sebanyak 7 orang (23%), 40-49 tahun sebanyak 12 orang (40%) dan sisanya adalah jumlah responden dengan usia ≥ 50 tahun sebanyak 5 orang (17%). Dengan demikian, jumlah responden dengan usia 40-49 tahun lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden usia 20-29 tahun, 30-39 tahun dan usia ≥ 50 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 orang melalui penyebaran kuesioner, untuk menghasilkan jawaban responden untuk masing-masing jawaban setiap variabel berdasarkan pada nilai jawaban sebagaimana pada lampiran yang telah dicantumkan.

a. Deskripsi variabel budaya organisasi (X)

Variabel budaya organisasi ini dihitung melalui 4 indikator yang didalamnya terbagi atas 3 pernyataan. Hasil tanggapan variabel budaya organisasi tersebut akan dipaparkan pada tabel 6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X.P1	8	22	0	0	0	30
2	X.P2	9	21	0	0	0	30
3	X.P3	8	22	0	0	0	30
4	X.P4	11	19	0	0	0	30
5	X.P5	7	23	0	0	0	30
6	X.P6	5	22	3	0	0	30
7	X.P7	15	15	0	0	0	30
8	X.P8	17	13	0	0	0	30
9	X.P9	15	14	1	0	0	30
10	X.P10	17	13	0	0	0	30
11	X.P11	10	20	0	0	0	30
12	X.P12	15	15	0	0	0	30

Sumber: Data Primer Diolah 2025

b. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini dapat dihitung melalui 3 indikator yang didalamnya dibagi menjadi 9 pernyataan. Hasil tanggapan variabel kinerja pegawai itu dijelaskan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.P1	15	15	0	0	0	30
2	Y.P2	14	15	1	0	0	30
3	YP.3	7	21	2	0	0	30
4	Y.P4	4	19	7	0	0	30
5	Y.P5	4	18	8	0	0	30
6	Y.P6	6	22	2	0	0	30
7	YP.7	4	4	9	6	7	30
8	Y.P8	4	7	8	7	4	30
9	YP.9	0	6	10	6	8	30

Sumber: Data Primer Diolah 2025

3. Uji Instrument Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur, dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan Tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:

- 1) Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	X.P1	0,555	0,361	Valid
	X.P2	0,394	0,361	Valid
	X.P3	0,438	0,361	Valid
	X.P4	0,402	0,361	Valid
	X.P5	0,427	0,361	Valid
	X.P6	0,529	0,361	Valid
	X.P7	0,413	0,361	Valid
	X.P8	0,365	0,361	Valid
	X.P9	0,781	0,361	Valid
	X.P10	0,808	0,361	Valid
	X.P11	0,548	0,361	Valid
	X.P12	0,568	0,361	Valid
	Y.P1	0,684	0,361	Valid
	Y.P2	0,448	0,361	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Yp.3	0,586	0,361	Valid
	Y.P4	0,556	0,361	Valid
	Y.P5	0,563	0,361	Valid
	Y.P6	0,616	0,361	Valid
	Yp.7	0,839	0,361	Valid
	Y.P8	0,788	0,361	Valid
	Yp.9	0,564	0,361	Valid

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $\geq r$ table yaitu pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$ ($n = 30-2$) maka diperoleh r tabel sebesar 0,361 dan diketahui bahwa hasil tiap-tiap item $> 0,361$ untuk itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item variabel penelitian ini valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	12	0.796	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	9	0.789	0,6	Reliabel

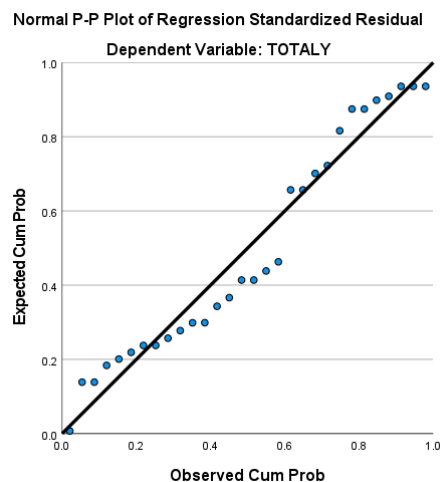
Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas (0,6) sehingga suntuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (normal probability plot) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan gambar 2. dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

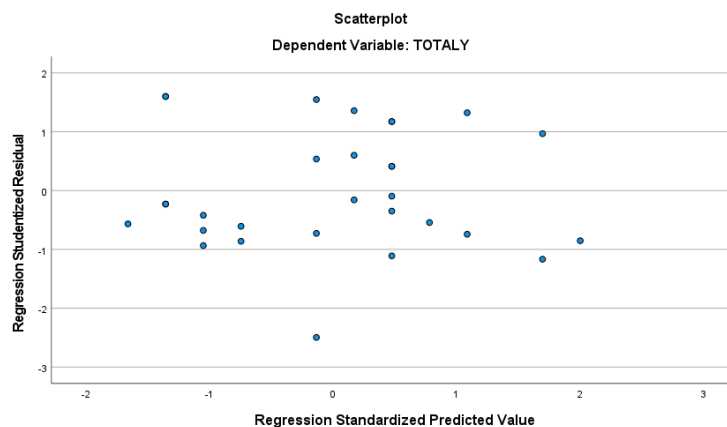
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.104	11.986		-.509	.615		
	Budaya Organisasi	.750	.228	.527	3.285	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 10, nilai VIF untuk variabel budaya kerja sebesar 1,000. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian, karena masih berada di bawah batas toleransi yang umum digunakan, yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja tidak memiliki hubungan linear yang kuat dengan variabel independen lainnya, sehingga tidak mengganggu validitas analisis regresi.

c. Uji heterokedasitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Gambar 4.2, titik-titik data terlihat tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga hasil analisis dapat dianggap lebih valid.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.104	11.986		-.509	.615		
	Budaya Organisasi	.750	.228	.527	3.285	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana di atas, diperoleh nilai koefisien untuk konstanta (α) sebesar -6,104 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,750. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -6,104 + 0,750X$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -6,104 artinya jika budaya kerja nol (tidak ada budaya organisasi sama sekali), maka kinerja pegawai diprediksi bernilai -6,104. Namun, pada kenyataannya, budaya organisasi tidak mungkin benar-benar nol, sehingga nilai konstanta ini lebih merupakan perhitungan matematis dan tidak selalu memiliki makna praktis.
- Koefisien regresi budaya organisasi (X) sebesar 0,750 menandakan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,750. Artinya, semakin baik budaya organisasi dalam suatu instansi atau Perusahaan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.104	11.986		-.509	.615		
	Budaya Organisasi	.750	.228	.527	3.285	.003	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (Budaya Organisasi) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa nilai t hitung $3,285 > t$ tabel 1.697 dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0.003 < 0.05$. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.278	.252	4.026	1.504
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai					

Sumber Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.10 besarnya nilai koefisien R Square adalah 0.278, hal ini berarti 27,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya ($100\% - 27,8\% = 72,2\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka akan dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini Budaya Organisasi (X), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS 27. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,285 yang lebih besar dari t-tabel 1,697, dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana karyawan bertindak dan bekerja menuju tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat menciptakan keterlibatan pegawai yang lebih tinggi serta meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Penelitian ini juga didukung oleh teori Denison (1990) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan efektivitas organisasi melalui keterlibatan karyawan, konsistensi, dan misi yang jelas. Dalam konteks penelitian ini, Kantor Kecamatan Lalabata yang menerapkan budaya kerja yang jelas dan konsisten telah membantu meningkatkan produktivitas pegawai.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi yang dilakukan oleh Adhiguna & Hartono (2023), yang menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafisah et al. (2024), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Petamanan.

Namun, penelitian ini berbeda dari studi yang dilakukan oleh Eka Ubaya Taruna Rauf (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah belum ditaati dengan baik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya ketegasan dalam aturan organisasi menyebabkan pegawai sering melanggar norma, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat justru berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun terdapat perbedaan, fokus utama dari penelitian ini adalah sektor pemerintahan, yang menyoroti bagaimana budaya organisasi dalam instansi publik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dalam sektor pemerintahan mungkin berbeda dari sektor swasta, dampaknya terhadap kinerja pegawai tetap signifikan.

Dari penelitian ini, temuan terbaru yang diperoleh adalah bahwa dalam konteks pemerintahan daerah, penerapan budaya organisasi yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu tetapi juga pada peningkatan efektivitas pelayanan publik. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang mendukung merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, budaya organisasi yang kuat membantu mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, seperti penggunaan waktu kerja yang tidak produktif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi dengan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan pelatihan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di wilayah tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng Dapat dibuktikan berdasarkan pengujian dengan t tabel sebesar 1.697, t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,285.

Saran

Adapun saran yang dapat diajukan penulis sebagai hasil dari penelitian ini antara lain :

1. Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng disarankan memperkuat budaya kerja, meningkatkan pelatihan, evaluasi kinerja, serta memberikan insentif untuk motivasi pegawai.
2. Peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti faktor lain, memperluas cakupan, dan menambah jumlah responden agar hasil lebih akurat.

DAFTAR REFERENSI

- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413>
- Anggeraini, M., & Adnyana, I. M. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 363–378. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.833>
- Anggraeni, M. H., & Muhsin. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kualitas pelayanan KTP-el. *Analysis Journal*, 9(2), 634–649. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i2.39478>
- Hahang B, J. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perangkat desa. *Matriks Jurnal Sosial Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36418/matriks.v3i1.77>
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap organizational citizenship behavior dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 9(1), 28.

<https://doi.org/10.30588/jmp.v9i1.433>

- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Ishak, W., Dama, H., & Asi, L. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik Samsat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 819–824. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Jaya, A., Sjahrudin, H., Darmawinata, W. N. S., Ramlan, M., Raja Dedy Kurniawan, D. K., & Magister Manajemen, P. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi. *Raja Dedy Kurniawan Innovative: Journal of Social Science Research*, 4, 871–886.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767–774. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4056>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal ...*, 5, 20–26.
- Simbolon, S. (2021). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Ubaya, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Sosial dan Humanis Sains*, 5(1), 51–64. <https://jurnal.saburai.id/index.php/jshs/article/view/1138>
- Warinussy, S. L., Rante, Y., & Baranti, B. E. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 12–21. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.3>

- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Afrita, R. (2023). Kuesioner (IWPQ): Bukti validitas dan norma.