



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 2090-2099

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Dampak dari Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan

Trisman Harefa^{1✉}, Sukaaro Waruwu², Delipiter Lase³, Fatosola Hulu⁴

Universitas Nias

Email: trismanharefa46@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hasil Analisis dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan". Dalam penelitian ini yang merupakan rumusan masalah. "Apakah ada dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan?. Sampel dalam penelitian ini karena keterbatasan jumlah populasi diambil seluruh jumlah populasi sebanyak 30 orang. Sedangkan metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan diverifikasi, validasi, reliabilitas dan diuji hipotesisnya dengan menggunakan uji t. Pengolahan data distribusi t dengan dk = 30 dan taraf signifikan 5% diperoleh ttabel = 1.673. Dengan demikian bahwa thitung > ttabel (6.776 > 1.697) hasil yang didapatkan dengan melakukan pengujian koefisien determinasi sebesar 56,2 %% pengaruh dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 44,8%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t Ha diterima dan Ho ditolak, ada dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the results of the analysis of the impact of organizational culture in improving employee performance at the Gunungsitoli Selatan District Office." In this research, this is a problem formulation. "Is there an impact of organizational culture in improving employee performance at the Gunungsitoli Selatan District Office? The sample in this study, due to limited population size, was taken as the entire population of 30 people. Meanwhile, the method used in this research is a quantitative research method, where the data collected is verified, validated, reliable and the hypothesis is tested using the t test. Processing the t distribution data with $dk = 30$ and a significance level of 5% obtained $t_{table} = 1.673$. Thus, $t_{count} > t_{table}$ ($6,776 > 1,697$) results obtained by testing the coefficient of determination were 56.2% of the impact of organizational culture in improving employee performance at the South Gunungsitoli District Office, while other factors were not discussed in the research this is 44.8%. Based on the results of testing the hypothesis t_{Ha} is accepted and t_{Ho} is rejected, there is an impact of organizational culture in improving employee performance at the Gunungsitoli Selatan District Office.

Keywords: *Culture Organization, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi maupun perusahaan utamanya memiliki pegawai dan karyawan yang berbeda asal dan kebudayaan. Perbedaan kebudayaan tersebut dapat menimbulkan dampak perbedaan pendapat antar pegawai. Namun, dengan diterapkan dan adanya budaya organisasi yang dapat diimplementasikan dengan baik maka hal tersebut dapat menjadi hal baik bagi sebuah organisasi. Menurut Nawawi (2020:32) Identitas tersebut dapat diturunkan turun menurun bahkan dapat mempengaruhi orang maupun organisasi dan daerah lain, identitas tersebut sering kali disebut dengan budaya. Budaya tidak hanya dimiliki oleh sebuah daerah, namun organisasi juga memiliki budaya pada organisasinya yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

Mochklas (2019:34) Budaya menjadi salah satu identitas bagi sebuah kelompok ataupun organisasi, yang pada dasarnya diturunkan turun temurun yang dijadikan sebagai patokan dalam berperilaku. Setiap kelompok maupun daerah memiliki kebudayaan yang berbeda-beda. Perbedaan kebudayaan ini akan melahirkan perbedaan diantar individu, hal itu disebabkan oleh memiliki kebudayaan yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan pola pikir dan pendapat.

Wulanyani (2021) menjelaskan bahwa pada dasarnya budaya menjadi suatu identitas yang terus berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini tentunya didorong dengan keberadaan Sumber Daya Manusia yang baik juga. Sehingga budaya lokal berkembang menjadi kebudayaan lokal.

Menurut Harefa & Zalukhu (2021) membedakan budaya organisasi berdasarkan tipe-tipe budaya organisasi yang terjadi pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Budaya organisasi tersebut dapat menjadi acuan dari pihak anggota organisasi dalam bersosialisasi kepada pihak luar.

Berbeda dengan Kurnia (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN PERSERO UPDK Bakaru". Dalam penelitian ini kurnia membahas mengenai besar pengaruh dari Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, serta Komitmen organisasi terhadap kinerja, hal ini juga berpengaruh pada pembentukan budaya lokal menuju budaya organisasi.

Sedangkan Gowasa dkk (2023) berpendapat bahwa terciptanya suatu pengaruh dalam organisasi dibentuk oleh nilai-nilai yang berkembang dalam kehidupan sosial, dipengaruhi oleh lingkungan sehingga budaya organisasi yang akan berdampak pada kinerja.

Menurut Halawa (2019) Didalam sebuah organisasi akan terbentuknya kebiasaan-kebiasaan atau aturan yang dipatuhi oleh seluruh pegawai didalamnya. Karakteristik atau kebiasaan tersebut sering disebut dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut dijadikan selayaknya pedoman oleh para pegawai dalam menjalankan kegiatannya.

Sedangkan menurut Luthans (2021:72) "budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi". Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah identitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang dimana budaya organisasi tersebut memiliki nilai-nilai yang dipercayai dan menjadi pedoman bagi pegawainya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fatimah (2020) yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variable intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang" mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2020:45) "kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika". Beberapa penelitian dahulu berpendapat bahwa, seperti berikut;

Menurut Harefa & Telaumbanua (2022) Budaya organisasi dapat menciptakan suatu kinerja, dalam lingkungan tersebut suatu kebiasaan yang dilakukan terus menerus akan

menjadi suatu budaya. Sedangkan kinerja dalam hal ini merupakan suatu ukuran dari proses yang dikerjakan dalam mencapai tujuan bersama.

Sedangkan Supardi & Aulia Anshari (2022) dalam penelitiannya menyampaikan mengenai budaya organisasi memiliki suatu pengaruh pada kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui pada hasilnya. Akan tetapi dalam pemaparannya selain karena adanya kebiasaan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi, komitmen dan bagaimana pemimpin tersebut memimpin organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Moloeng (2020:12) Metode penelitian merupakan suatu proses yang harus dilakukan oleh peneliti dalam mencari jawaban dari suatu masalah. Berdasarkan judul yang diangkat oleh peneliti maka metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, yang merupakan suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya suatu pengaruh terhadap suatu objek, dengan metode statistik dan perolehan data berupa angka-angka (*inferensi*) yang dapat dibuktikan melalui rumus-rumus ilmiah.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

Instrumen Penelitian

Menurut Creswell (2018:38) Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur dalam metodologi penelitian kuantitatif, yang berguna untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti.

Menurut Yusuf (2019:101) Adapun alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan penelitian, yakni kuesioner atau angket dan skala pengukuran.

Sumber Data

Menurut Hasan (2017:9) ada dua jenis data yang dilihat dari sumbernya dan sering digunakan dalam penelitian yaitu; pertama data Sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada tempat penelitian, dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian peneliti memperoleh data melalui sumber seperti buku, laporan, jurnal dan *website* yang mendukung penelitian. Kedua, data primer adalah data asli atau sebenarnya yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya. Data primer juga disebut sebagai data yang bersifat *up to* data atau sesuai dengan yang

terjadi dilapangan. Pengumpulan data primer dilaksanakan dengan disebarkannya angket atau kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa: "Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), angket (*kuesioner*), dokumentasi, dan gabungan keempatnya".

Teknik Pengolahan Data

Alat atau perangkat pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Product Service and Solution*), dengan aplikasi IBM SPSS *Statistics* dengan tipe 26 dan program *Microsoft excel* tipe 365.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah item pernyataan atau instrument atau kuesioner dikatakan sah atau valid apabila item pernyataan atau instrument atau kuesioner tersebut mampu menunjukan kecendrungan nilai kebenaran.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel X

Butir Soal	Pearson Correlation	Signifikasi
X1	0,3610'	0,004
X2	0,3610'	0,004
X3	0,3610'	0,001
X4	0,3610'	0,004
X5	0,3610'	0,003
X6	0,3610'	0,003
X7	0,3610'	0,003
X8	0,3610'	0,001
X9	0,3610'	0,003
X10	0,3610'	0,004

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa uji validitas pada variabel X (budaya organisasi) mempunyai nilai r hitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai

0,3610(r_{table}) yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel X dinyatakan Valid. (Untuk hasil total Perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel Y

Butir Soal	Pearson Correlation	Signifikasi
Y1	0,474	0,004
Y2	0,387	0,003
Y3	0,379	0,004
Y4	0,361	0,004
Y5	0,636	0,000
Y6	0,361	0,000
Y7	0,569	0,001
Y8	0,376	0,000
Y9	0,376	0,004
Y10	0,390'	0,003

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Y (kinerja pegawai) mempunyai nilai r hitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3610 (r_{table}) yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel Y dinyatakan Valid.

Uji Realiabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,706	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	11

Uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari >0,600. Dimana dapat dikatakan alat ukur masing-masing variabel Reliable. Yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Korelasi dan Deterimasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka Peneliti melakukan uji korelasi product moment dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26.0.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,562	,561	2,664

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Dan didapatkan juga nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,562 yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,562 \times 100\%$$

$$KD = 56,2\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 56%.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis statistik regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 20.0. Yang dimana hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4,276	1	4,276	32,688	,000 ^b
	Residual	198,690	28	7,096		
	Total	202,967	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa F hitung = 32,688 dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	38,890	6,275		2,622	,000
	TOTAL_X	,567	,187	,545	6,776	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji T diatas Variabel X budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,776$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,697. Yang menandakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mendapatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat dari hasil analisa data dimana hipotesis yang diterima adalah H_a "ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan". Dampak positif dalam kinerja pegawai yang menghasilkan pegawai yang selalu berlomba-lomba untuk melakukan pekerjaan, terdapat pula dampak negatif yang diakibatkan dari budaya organisasi yaitu dimana para pegawai terkesan untuk bersaing dalam melakukan pekerjaan sedangkan terdapat pekerjaan yang bersifat kerjasama. Sehingga tak jarang menyebabkan gesekan diantara pegawai. Dampak negatif yang dimana dampak negatif yang terjadi yaitu dimana lebih mengakibatkan seringnya terjadi gesekan antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (E.d 3). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Pengkreditan Rakyat (BPR)

- Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang. In *Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Ghozali, H. I. (2021). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gowasa, S., Hulu, F., Mendrofa, S. A., & Lahagu, P. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume, 3*, 465–473.
- Halawa, O. (2019). Pengaruh Pengorganisasian Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesbangpol Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Pembnas (Jam Pembnas), 5*, 31–36.
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya, 5*(2), 2299–2309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.837>
- Harefa, P., & Zalukhu, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kpu Kabupaten Nias Utara. *Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS, 8*(1), 45–52.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistkik 1 (Statistik Deskriptif)* (Kedua). PT Bumi Aksara.
- Kurnia. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEARIFAN LOKAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) UPDK BAKARU. *Jurnal Umpar, 55–3*.
- Kurniawan, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*. http://repository.radenintan.ac.id/6656/1/SKRIPSI_NANANG.pdf
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan). Yogyakarta: Penerbit. Andi.
- Mochklas, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Banten: Penerbit CV. AA RIZKY.
- Moloeng, L. J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Ed revisi;). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2020). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, D. (2019). *Perilaku Organisasi* (e. d 16). Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantatif kualitatif dan RD*. Penerbit Alfa Beta.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1*(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 8). Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). Rawali Pers.
- Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulanyani, N. M. S. (2021). Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal. *Psikobuletin Buletin Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i3.9816>
- Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Ed. 1 Cet). Jakarta: Penerbit Kencana.