

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur

Murtini¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Alifa Pringsewu, Indonesia

Vina Mazwini²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Alifa Pringsewu, Indonesia

Hindiana Sava Husada³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Alifa Pringsewu, Indonesia

JOURNAL OF
INTERDISCIPLINARY
SCIENCE AND EDUCATION
©The Author(s) 2023

Corresponding Author: Murtini

E-mail: murtini@sties-alifa.ac.id

Abstract:

To improve the quality and professional performance of East Teluk Betung District Office employees, one of the factors that can be applied in the work environment is organizational culture. Organizational culture can help employee performance because it creates an extraordinary level of motivation for employees at the East Teluk Betung sub-district office to try their best to take advantage of the opportunities offered by their organization. This research focuses on problem solving which aims to explain the relationship between one variable and another through qualitative and quantitative analysis. There is a significant influence between organizational culture (X) on employee performance (Y), with a regression model $Y = 35.017 + 0.001X$. From the results of the analysis by comparing the t_{count} and t_{table} values, it can be concluded that the organizational culture variable (X) t_{count} andgt; t_{table} , or 1.839 andgt; 1.67, then H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means organizational culture (X) has a significant effect on performance (Y). There is a significant influence between organizational culture (X) on employee performance (Y) with the regression model $Y = 30.042 + 0.114X$. The results of data processing obtained an F_{count} value of 3.482 and an F_{count} value of 3.482. greater than F_{table} . Based on the results of the hypothesis test, it was decided to reject H_0 and accept H_1 , which means that organizational culture (X) as a whole has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Organizational Culture; Employee Performance; Work Engagement.*

Pendahuluan

Kantor wilayah merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan kegiatan masyarakat secara menyeluruh, terpadu, adil, berterima, dan terjangkau dengan partisipasi aktif masyarakat dan menggunakan hasil perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang signifikan. Pekerjaan subregional tersebut dilaksanakan dengan penekanan pada pelayanan kepada masyarakat luas untuk mencapai kesejahteraan yang optimal tanpa mengabaikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada individu.

Untuk menjamin akuntabilitas pelayanan, departemen harus menerapkan sistem pencatatan dan pelaporan terpadu (SP2TP). Melalui Sistem Registrasi dan Pelaporan Terpadu (SP2TP), kantor wilayah harus rutin melakukan pendataan transaksi layanan. Melalui berbagai program yang dilaksanakan, mereka diwajibkan membuat laporan bulanan. Sebagai lembaga pelayanan sosial utama, Kantor Kecamatan bertugas memberikan pelayanan sosial yang berkualitas dan terjangkau kepada masyarakat di Sukamaju Teluk Betung Timur Bandar Lampung.

Tujuan pengembangan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh Kantor Kecamatan Itä-Teluk Betung adalah untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional yaitu. kesadaran, keinginan dan kemampuan untuk mendorong kehidupan yang terkendali dan aman bagi orang-orang yang tinggal di wilayah kerja.

Masyarakat berhak mendapatkan pelayanan terbaik dari Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur. Namun, masih sulit untuk menerapkan layanan yang terjangkau dan berkualitas tinggi. Tidak jarang kita mendengar praktik pelayanan yang buruk di suatu tempat. Ada pegawai yang tidak melakukan apa yang seharusnya dilakukannya, dan ada pula pegawai yang melakukan hal di luar amanat atau budaya organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan atau publik Indonesia, kegiatan organisasi pemerintah sangatlah penting untuk melaksanakan manajemen yang baik dan bersih serta mendukung misi negara untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai fitrahnya sebagai organisasi pemerintah. yang bertujuan untuk pelayanan publik (*public service centric*) dan bukan untuk mencari keuntungan (*profit centric*).

Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja profesional pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur, salah satu faktor yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai karena menimbulkan tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai di kantor kecamatan Teluk Betung Timur untuk berusaha sebaik mungkin memanfaatkan peluang yang ditawarkan organisasinya. Penerapan budaya organisasi yang tepat dalam suatu organisasi memerlukan dukungan dan partisipasi seluruh anggota organisasi. Tabel di bawah ini menunjukkan rincian pendapatan kantor Kecamatan Teluk Betung Timur:

Hasil Pencapaian Kinerja Wajib Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur Tahun 2022

No.	Komponen Kegiatan	Hasil Cakupan (%)	Tingkat Kinerja	Keterangan
1	Upaya promosi kecamatan	79%	Kurang	1. Baik $\geq$ 91%
2	Upaya kesehatan lingkungan kecamatan	92%	Baik	2. Cukup $\geq$
3	Upaya pelayanan kepada masyarakat	96%	Baik	81-90%
4	Upaya kedisiplinan kerja	93%	Baik	3. Kurang $\leq$
5	Upaya sikap dalam pelayanan	80%	Kurang	80%
6	Upaya pelaporan hasil kinerja	97,45%	Baik	
Rata-rata kinerja		90%	Cukup	

Sumber : Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur, Tahun 2022

Nilai cakupan kegiatan pelayanan kantor wilayah Teluk Betung Timur merupakan nilai rata-rata pekerjaan dinas wajib, cakupan kegiatan pelayanan kantor wilayah Teluk Betung Timur sebesar 90% (cukup). Masih terdapat pegawai yang bersikap pasif terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerja yang tidak bekerja kecuali diperintahkan. Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur juga tidak mau ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif untuk menciptakan hasil kerja, disiplin kerja, dan kualitas kerja yang lebih baik bagi pegawai.

Dewan harus mempunyai visi dan misi strategis yang jelas, dan setiap bagiannya juga wajib melaksanakan visi dan misi dewan. Visi dan misi ini menciptakan nilai-nilai yang diyakini anggotanya dan mencerminkan budaya organisasi. Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur merupakan kewenangan yang diberi wewenang untuk mengelola dan melaksanakan pelayanan masyarakat serta berperan sebagai *culture changer* dalam pengembangan mandat dan perantara pemerintah di masa depan.

Di lembaga ini, pegawai diharapkan mampu menerapkan model kinerja dan menangani segala persoalan terkait kualitas pelayanan masyarakat. Kantor Wilayah Teluk Betung Timur bertanggung jawab terhadap pengembangan, peningkatan kualitas dan koordinasi pelayanan sosial di wilayah Teluk Betung Timur. Kepuasan karyawan yang tinggi menjadi tolak ukur efektifitas manajemen, artinya budaya dikelola dengan baik. Hubungan budaya dengan kinerja organisasi adalah semakin tinggi kualitas faktor-faktor yang termasuk dalam budaya kerja maka semakin baik kinerja organisasi. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai umum organisasi menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam kepribadian organisasi.

Nilai-nilai dan keyakinan tersebut diterjemahkan ke dalam perilaku kerja sehari-hari, sehingga menjadi aktivitas individu. Permasalahan kinerja pegawai jika tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kerja seluruh Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur, dan buruknya hubungan personal antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya menyebabkan kurang optimalnya kinerja antar pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur. Permasalahan budaya kerja adalah budaya kerja yang diterapkan oleh Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur masih belum maksimal yang menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak menjalankan tugas pokoknya.

Skor kinerja pengurus Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur tahun 2020 adalah sebesar 7,95% (kinerja memadai). Sementara itu, permasalahan dalam kinerja Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur adalah masih rendahnya hal ini tercermin dari belum tepatnya waktu untuk mencapai tujuan. Kelangsungan hidup daerah bergantung pada efisiensi karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif jika banyak stafnya tidak bekerja dengan baik. Hal ini menimbulkan pemborosan di kantor Kecamatan Teluk Betung Timur, sehingga kita harus benar-benar memperhatikan kinerja para pegawainya, mengingat kinerja pegawai merupakan salah satu sarana untuk mengetahui status pegawai tersebut dalam segala pekerjaannya.

Terdapat tujuan yang tetap, jelas, obyektif, realistis dan positif bagi pelaksanaan kinerja pegawai. Dengan demikian evaluasi kinerja pegawai bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur, karena dapat mewujudkan motto *the right person in the right position*.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Metode ini dapat memberikan data numerik yang dapat diukur secara statistik, sesuai dengan karakteristik penelitian yang ingin diungkapkan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan regresi linear.

Subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur. Sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, memilih responden yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan terkait budaya organisasi dan kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti survei, wawancara, dan analisis dokumen terkait. Melalui data tersebut, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil dan Diskusi

Validitas mengacu pada kemampuan suatu perangkat untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi tujuan utama pengukuran yang dilakukan dengan perangkat tersebut. Syarat minimal suatu produk dianggap valid adalah nilai r sebesar 0,30. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut semakin tepat sasaran atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan SPSS versi 17.0 disajikan pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)			
No. Item	Nilai Validitas	r_{tabel}	Keterangan
1	0.303	0,30	Valid
2	0.323	0,30	Valid
3	0.551	0,30	Valid
4	0.600	0,30	Valid
5	0.468	0,30	Valid
6	0.315	0,30	Valid
7	0.389	0,30	Valid
8	0.700	0,30	Valid
9	0.581	0,30	Valid
10	0.679	0,30	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Hasil perhitungan pada variabel budaya organisasi menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner valid adalah lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Nilai Validitas	r_{tabel}	Keterangan
1	0.410	0,30	Valid
2	0.536	0,30	Valid
3	0.373	0,30	Valid
4	0.466	0,30	Valid
5	0.440	0,30	Valid
6	0.384	0,30	Valid
7	0.359	0,30	Valid
8	0.402	0,30	Valid
9	0.495	0,30	Valid
10	0.331	0,30	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Hasil perhitungan indikator kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik karena syarat minimal yang harus dipenuhi agar kuesioner valid adalah lebih besar dari 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dikatakan valid. Jadi langkah selanjutnya adalah pengujian reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang mengukur suatu kuesioner yang bersifat variabel. Sebuah survei dianggap dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui bahwa pengujian ini menggunakan nilai Cronbach's alpha, maka kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha diatas 0,70.

Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	r_{tabel}	Ket.
1	Budaya organisasi	0,7022	0,70	reliabel
2	Kinerja pegawai	0,7010	0,70	reliabel

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan program statistik SPSS menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 untuk kedua variabel penelitian yaitu. variabel budaya organisasi, budaya kerja dan kinerja pegawai 0,7022 dan 0,7010. Dalam analisis kualitatif, distribusi frekuensi hasil penelitian ditabulasikan dan kemudian diinterpretasikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan maka tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai budaya organisasi (X) dan efisiensi (Y) kantor Kecamatan Teluk Betung Timur digambarkan sebagai pengukuran berbasis metrik. Kantor Kecamatan Teluk Betung Timur.

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
35.017	4.847		7.224	.000
.001	.136	.001	1.009	.993

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut ini : $Y = 35,017 + 0,001X_1$. Dari tabel diatas regresi budaya organisasi mempunyai tanda positif (0,001) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha dan $t_{0,05}$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besar kecilnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan uji statistik yaitu uji t. Nilai t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 1,009. Hasil pengujian adalah jika nilai thitung dibandingkan dengan nilai t tabel $n = 51$ pada taraf signifikansi 0,05 maka nilai kritisnya adalah 1,67. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima atau terbukti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.042	4.950		6.069 .000
	Budaya organisasi	.114	.136	.120	1.839 .405
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut ini $Y = 30,042 + 0,114X$. Persamaan regresi dapat digambarkan yaitu standar = 30,042 yaitu nilai kinerja pegawai sebesar 30,042 apabila variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu jika seluruh variabel bebas bernilai nol maka kinerja pegawai meningkat sebesar 30,042. Nilai regresi variabel bebas budaya organisasi sebesar 0,114 (11,4%), yaitu 0,114 (11,4%). jika variabel budaya organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan dan budaya kerja tetap maka menyebabkan nilai variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,114 atau (11,4%) unit.

Model Summary	
Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.090	2.21976

a. Predictors: (Constant), Budaya, Budaya organisasi

Engagement digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau R^2 ditunjukkan pada tabel ringkasan model menggunakan SPSS 17.0 pada kolom hasil pengolahan data R-square sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

$$Kd = (0,127)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,127 \times 100\%$$

$$Kd = 12,7\%$$

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,127 atau 12,7% yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 12,7% terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, dan sisanya sebesar 87,3% merupakan pengaruh variabel lain. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi berpengaruh atau tidak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat diketahui dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ – H_a diterima (signifikan)
2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ – H_a ditolak (tidak signifikan)

Hipotesis simultan yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan $F_{value\ hitung}$ dengan $F_{value\ tabel}$. Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil bagian pengolahan data ANOVA. Nilai F_{tabel} pada signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) dimana dk adalah 2 pada pembilangnya dan dk adalah 48 pada penyebutnya adalah 4,927. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 3,482 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil uji hipotesis maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 (hipotesis penelitian) yang berarti secara bersama-sama budaya umum organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada bagian koefisien hasil pengolahan data. Untuk mendapatkan nilai t_{tabel} dapat dilihat dari T tabel Student yaitu dengan derajat kebebasan (df) 48 (jumlah data dikurangi jumlah variabel) dan signifikansi 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,67. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi t_{hitung} dangt; dari t_{tabel} atau 1,839 andgt; 1,67 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (hipotesis penelitian) yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan model regresi $Y = 35,017 + 0,001X$. Dari hasil analisis dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) t_{hitung} dan t_{tabel} , atau 1,839 dan; 1,67 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan model regresi $Y = 30,042 + 0,114X$. Hasil pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,482 dan nilai F_{hitung} sebesar 3,482. lebih besar dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil uji hipotesis diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti budaya organisasi (X) secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil survei, masih terdapat ruang perbaikan pada kinerja pekerja kantoran. Hal ini terlihat dari indikator yang mempunyai skor terendah yaitu. indikator yang menyangkut kemampuan melihat perkembangan teknologi dalam meningkatkan mutu kerja dan kemampuan melakukan tindakan yang efektif. Kinerja pegawai harus ditingkatkan sesuai dengan kemampuan melihat perkembangan teknologi dalam peningkatan kualitas kerja dan kemampuan melakukan tindakan yang efektif untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan di kantor wilayah.

Daftar Pustaka

- Ainsworth M, Smith M, Millership A.. (2007). *Managing Performance Managing*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Guritno, & Waridin. (2005). *Prilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Personalial, Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambata.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- HK Tjahjono. (2004). *Professor of Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ilyas, Y. (1999). *Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ.

- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, AA. Prabu. (2002). *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- M. Munandar. (2001). *Budgeting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murni Winarsih. (2007). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nawawi, H. (2003). *Management Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nick Boreham. (2004). *European Conference on Educational Research*. Greece: University of Crete.
- Prihadi. (2004). *Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta: MediaKom.

