



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Lady Sisilia Malli Universitas Sembilanbelas November Kolaka Indonesia LadySisiliaMalli@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Nursamsir Universitas Sembilanbelas November Kolaka Indonesia Nursamsir@gmail.com	
Anis Ribcalia Septiana Universitas Sembilanbelas November Kolaka Indonesia AnisRibcaliaSeptiana@gmail.com	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Malli, L. M., Nursamsir., & Septiana, A. R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2),1437-1445.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode observasi dan penyebaran kusioner kepada responden sebanyak 33 orang. Teknik analisis data menggunakan skala likert dengan menggunakan uji statistik dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun uji statistik yang digunakan adalah Regresi Linear melalui program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketujuh Budaya Organisasi, yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara garis besar, hasil analisa data menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat / kuat dan positif. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS, diperoleh beberapa temuan penting. Pada tabel Model Summary, koefisien korelasi (R) sebesar 0.269 menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0.539 mengindikasikan bahwa 53,9% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sementara sisanya, yaitu 46,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 6.449 menunjukkan tingkat kesalahan dalam prediksi kinerja pegawai oleh model. Dari hasil pengujian variabel bebas yang menggunakan uji t berdasarkan hasil analisis pada tabel 2.028 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi (X), nilai t hitung adalah 5.114 lebih besar dari t tabel = 2.028 maka Ho di tolak dan Hi diterima.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi, Kinerja, Pegawai

Abstract

This study aims to determine and describe whether there is an influence of organizational culture on employee performance at the Pomalaa District Office, Kolaka Regency. This type of research is quantitative descriptive using observation methods and distributing questionnaires to 33 respondents. The data analysis technique uses a Likert scale using statistical tests in order to test the formulated hypothesis. The statistical test used is Linear Regression through the SPSS program. The results of this study indicate that of the seven Organizational Cultures, which have an effect on Employee Performance (Y) in general, the results of data analysis show that the relationship between the independent variables and the dependent variable is close / strong and positive. Based on the results of the regression analysis using SPSS, several important findings were obtained. In the Model Summary table, the correlation coefficient (R) of 0.269 indicates a weak positive relationship between the Organizational Culture variable and Employee Performance. The R Square value of 0.539 indicates that 53.9% of the variation in Employee Performance can be explained by Organizational Culture, while the rest, namely 46.1%, is influenced by other factors not included in this model. In addition, the Standard Error of the Estimate value of 6.449 indicates the level of error in predicting employee performance by the model. From the results of testing the independent variables using the t test based on the results of the analysis in table 2.028 above, it can be explained that the Organizational Culture variable (X), the calculated t value is 5.114 greater than the t table = 2.028, so H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: Culture, Organization, Performance, Employees

A. Pendahuluan

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Diatur dalam UU Nomor 23 tahun 2014 tentang aparat pemerintahan untuk mengelola dan mengatur serta bertanggung jawab penuh tentang tata kelola pemerintah setiap daerah agar terlaksananya tata kelola pemerintahan yang baik di setiap instansi pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintahan daerah. Salah satunya yakni aparatur daerah dalam mengatur pemerintah ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang merupakan tugas dalam melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati/wakil bupati.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai rasa hormat, aturan, dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja. Aktifitas sehari-hari setiap organisasi mencakup ajaran yang harus dipahami, ditindaklanjuti, dan dipraktekkan oleh setiap individu yang ada didalamnya. Dalam organisasi budaya yang kuat dapat meningkatkan kerja tim, inovasi dalam proses kerja, dan efisiensi administrasi. Sebaliknya gaya hidup yang tidak sehat dapat berdampak negatif pada kinerja kerja dan motivasi pegawai. Organisasi kekuasaan dapat didefinisikan sebagai seperangkat aturan, pedoman, dan praktik yang kolektif membentuk identitas dan karakteristik organisasi tertentu.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar

organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Scain dalam Andreas, (2014;76).

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Andreas (2014;42) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Rue & Bryan dalam Tjandra (2015;38) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Budaya organisasi yang kuat seringkali didasarkan pada nilai-nilai yang dianut dan dipromosikan oleh organisasi. Nilai-nilai yang menekankan integritas, profesionalisme, pelayanan publik, dan komitmen terhadap kualitas pelayanan dapat memberikan panduan yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Budaya organisasi yang mendorong pembelajaran, peningkatan diri, dan inovasi akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan, ide-ide baru, maupun penemuan cara baru dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi yang efektif, terbuka, dan jujur antara atasan dan bawahan, maupun antara pegawai agar mencapai kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. (Yana Rosdiana, Surya Suryanto, Muhammad Yusuf Alhadiaq (2023)

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk di kantor kecamatan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama, norma, dan perilaku yang mengarahkan cara individu bekerja dan berinteraksi di dalam organisasi (Schein, 2020). Dalam konteks pelayanan publik, seperti yang diwakili oleh kantor kecamatan, budaya organisasi yang kuat dapat membantu meningkatkan efisiensi, responsivitas, dan kepuasan masyarakat (Rainey, 2014). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan nilai-nilai bersama, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi bagian dari identitas organisasi (Schein, 2020). Budaya organisasi mencerminkan cara orang-orang berinteraksi di dalam organisasi, cara pengambilan keputusan, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

Kantor kecamatan Pomalaa adalah salah satu dari sedikit lembaga pemerintah yang memiliki keunggulan strategis dalam menyediakan layanan komunitas lokal kepada masyarakat umum. Pegawai di kantor kecamatan Pomalaa diharapkan melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara profesional, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat umum. Kualitas layanan yang diberikan Kantor Kecamatan Pomalaa sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai. Salah satu faktor penting yang harus dipertimbangkan untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang optimal adalah budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja Kantor Kecamatan Pomalaa.

Sebagai unit pemerintahan yang duduk di titik terendah dalam struktur regional, Kantor Kecamatan Pomalaa memiliki peluang penting untuk melayani rakyat. Untuk mencapai tujuan ini, jam kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pomalaa harus dioptimalkan. Salah satu faktor yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang ada di dalamnya.

Kantor Kecamatan Pomalaa adalah lembaga pemerintah dengan peran penting dalam menyediakan layanan publik di tingkat lokal di bawah struktur pemerintah daerah. Kualitas kehidupan kerja karyawan Kantor Kecamatan Pomalaa secara signifikan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum. Salah satu faktor yang telah terbukti berdampak negatif terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja mereka.

Dilihat dari hasil observasi penulis pada kondisi pegawai pada Kantor Kecamatan Pomalaa memiliki Jumlah Pegawai sebesar 38 orang yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 24 orang perempuan. Berdasarkan pengolahan data menjelaskan bahwa pegawai yang berada pada jenjang pendidikan Sarjana Strata 1 (S1) sebanyak 20 orang. Sementara Pegawai Negeri Sipil yang berada pada jenjang pendidikan pascasarjana (S2) 1 orang. Begitu pula Pegawai Negeri Sipil yang berada pada jenjang pendidikan SLTA sederajat sebanyak 16 orang dan pegawai yang berada pada jenjang pendidikan DIII sebanyak 1 orang.

No	Pegawai Kantor Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka	Jumlah
1	PNS	20
2	HONORER	18
	Total	38

Sumber Data: Kantor Kecamatan Pomalaa. 2025

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kantor kecamatan memiliki budaya organisasi yang mendukung kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi di lapangan adanya beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan budaya organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Pomalaa yakni:

Masih kurangnya kesadaran pegawai tentang disiplin waktu. Dilihat dari masih adanya pegawai yang masih datang terlambat ke kantor juga masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk mengobrol, mengakibatkan penurunan produktivitas dalam bekerja, akibat keterlambatan pegawai terjadinya penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan tidak efisiensinya dalam bekerja, terjadinya penundaan dalam penyelesaian dokumen atau pengurusan lainnya yang mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Secara keseluruhan, terlambatnya pegawai di kantor kecamatan memiliki dampak yang signifikan tidak baik dari segi operasional maupun pelayanannya publik.

Masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan yang mengakibatkan penumpukan yang membuat pekerjaan semakin berat dan mengakibatkan berkurangnya produktivitas secara keseluruhan. Pegawai yang suka menunda pekerjaan juga bisa mengakibatkan keterlambatan pada tugas-tugas berikut yang mengakibatkan gangguan alur kerja organisasi. Menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu dapat membuat pegawai tergesa-gesa melesakkan tugas dan dapat mengakibatkan meningkatnya kemungkinan terjadinya kesalahan. Hal ini berakibat pada kredibilitas pegawai dan instansi tempat mereka bekerja. Menunda pekerjaan memiliki dampak negatif yang luas, mempengaruhi kualitas dan efisiensi kerja, moral dan kesehatan mental pegawai, serta produktivitas dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

Masih kurangnya kerja sama tim antara aparatur. Dilihat dari masih kurang kerja sama antara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kurangnya koordinasi dan komunikasi yang baik antara pegawai dapat menyebabkan tidak efisiensinya tugas yang dilakukan.

Maka dari itu, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pomalaa sangat penting untuk dilakukan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan bagaimana budaya tersebut dapat meningkatkan kinerja Pegawai, manajemen Kantor Kecamatan dapat mengembangkan rencana strategis untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan penyebaran ke Masyarakat

B. Metodologi

Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode observasi dan penyebaran kusioner kepada responden sebanyak 33 orang. Teknik analisis data menggunakan skala likert dengan menggunakan uji statistik dalam rangka menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun uji statistik yang digunakan adalah Regresi Linear melalui program SPSS.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Rumus untuk persamaan regresi sederhana yang mempunyai 1 buah variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX.$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi dari X

X = Budaya Organisasi

Adapun persamaan regresi linier sederhana ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.493	7.345		8.372	.000
	Budaya	-.437	.193	-.353	-2.261	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan tabel di atas persamaan regresi linier yang terjadi adalah:

$$Y = 7.345 + 0,193.X$$

Persamaan di atas artinya adalah sebagai berikut:

1. a = 7.345

Tanpa adanya variable Budaya Organisasi (X) besarnya nilai Y Kinerja pegawai adalah 7.345.

2. b = 0,193 X

Angka ini berarti apabila variable Budaya Organisasi (X) dinaikkan sebesar 1 satuan atau 100% maka akan terjadi kenaikan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,193 atau 193 %. Dengan asumsi bahwa variabel lain nilainya adalah konstan atau nol.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi sederhana (R²) menunjukkan prosentase sumbangan efektif pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Atau menunjukkan prosentase variasi yang terjadi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas.

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 ^a	.0539	.073	5,510

a. Predictors: (Constant), B_Organisasi

b. Dependent Variable: K_ Pegawai

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 269^a. Berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah positif dan kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000:149) dalam tabel dibawah ini

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Inetrval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:149)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh Rsquare sebesar 539. Berarti sumbangan efektif atau proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas adalah sebesar 53,9%.

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS, diperoleh beberapa temuan penting. Pada tabel Model Summary, koefisien korelasi (R) sebesar 0.269^a menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0.539 mengindikasikan bahwa 53,9% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sementara sisanya, yaitu 46,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 6.449 menunjukkan tingkat kesalahan dalam prediksi kinerja pegawai oleh model.

3. Uji Hipotesis

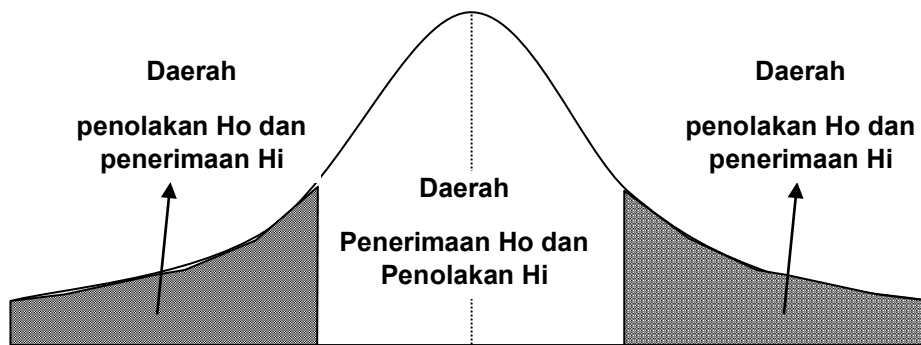
Untuk melihat pengaruh variabel bebas (X) Budaya Organisasi terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai dilakukan uji t yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka keputusannya Ho ditolak dan Hi diterima, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka keputusannya adalah Ho diterima dan Hi ditolak. Langkah-langkah selanjutnya adalah:

- 1) Menentukan alpha yaitu sebesar 5%, karena uji t menggunakan uji dua sisi maka nilai 5% tersebut dibagi 2 sama besar yaitu 2,5 % (0,025).
- 2) Menentukan nilai derajat pembagi atau df dengan rumus n (jumlah responden) - k (jumlah variabel bebas) - 1, yaitu 38 - 1 - 1 = 36
- 3) Kemudian kita cari angka angka yang terletak pada persilangan antara kolom dan baris tersebut merupakan nilai t tabelnya yaitu sebesar 2.028

Kriterianya adalah apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau t hitung lebih kecil dari -t tabel (t hitung, > t tabel, t hitung < -t tabel) dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, maka Ho di tolak dan Hi diterima yang berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil pengujian variabel bebas yang menggunakan uji t berdasarkan hasil analisis pada tabel 2.028 di atas dapat dijelaskan bahwa variable Budaya Organisasi (X), nilai t hitung adalah 5.114 lebih besar dari t tabel = 2.028 maka Ho di tolak dan Hi diterima. Berarti variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Adapun gambar kurva penerimaan Hi dan penolakan Ho ditunjukkan oleh gambar berikut.

Gambar 1. Kurva Penerimaan Hi Dan Penolakan Ho



Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yang

mengatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) yaitu Budaya Organisasi terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka.” terbukti (benar).

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.685	1	212.685	5.114	.030 ^b
	Residual	1497.209	36	41.589		
	Total	1709.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya

\

Pada tabel ANOVA, hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 5.114 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.030. Karena nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan, yang berarti variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Budaya organisasi ialah suatu aturan yang terdapat sebuah kepercayaan, nilai inti, dan pola perilaku dalam sebuah organisasi. Pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Budaya Organisasi berada pada penilaian baik. Begitu juga dengan penelitian ini dimana pada pelaksanaan responden Budaya Organisasi berada pada penilaian sangat baik. Sedangkan pada variabel kinerja menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Kinerja pegawai berada pada penilaian baik tetapi pada penilaian ini variabel kinerja pegawai memiliki penilaian sangat baik. Pada pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pomalaa Kabupaten Kolaka berikut ini merupakan jawaban para pegawai mengenai rumusan masalah pada penelitian kali ini.

1. Variabel Budaya Organisasi (X)

Dimana pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi yang mempunyai 7 indikator yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Inovasi dan pengambilan resiko. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 19% dengan nilai rata-rata sebanyak 1,31.
- b. Perhatian terhadap detail
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Perhatian terhadap detail. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 15,58% dengan nilai rata-rata sebanyak 1,08.
- c. Orientasi hasil
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Orientasi hasil. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 14,44% dengan nilai rata-rata sebanyak 1.
- d. Orientasi orang
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Orientasi Orang. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 6,46% dengan nilai rata-rata sebanyak 0,45.
- e. Orientasi tim
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Orientasi Tim . Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 8,36% dengan nilai rata-rata sebanyak 0,58.
- f. Keagresifan
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Keagresifan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 14,06% dengan nilai rata-rata sebanyak 0,97.
- g. Kemantapan
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Kemantapan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 8,74% dengan nilai rata-rata sebanyak 0,61.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini pada variabel kinerja pegawai mempunyai 4 indikator yaitu:

- a. Prestasi Kerja

Berdasarkan tanggapan responden diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator prestasi kerja. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 21,28% dengan nilai rata-rata sebanyak 1,47.

b. Keahlian

Berdasarkan tanggapan responden diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator keahlian. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 33,28% dengan nilai rata-rata sebanyak 2,34.

c. Perilaku

Berdasarkan tanggapan responden diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator perilaku. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 29,26% dengan nilai rata-rata sebanyak 2,03.

d. Kepemimpinan

Berdasarkan tanggapan responden diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi Pada Kanto Kecamatan Pomalaa Kabupaten Kolaka yang dilihat pada indikator Kepemimpinan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil rekapitan responden sebanyak 31,16% dengan nilai rata-rata sebanyak 2,16.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa kuesioner yang menggunakan perhitungan statistik pada Bab IV dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa dari ketujuh Budaya Organisasi, yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara garis besar, hasil analisa data menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat / kuat dan positif.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS, diperoleh beberapa temuan penting. Pada tabel Model Summary, koefisien korelasi (R) sebesar 0.269 menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0.539 mengindikasikan bahwa 53,9% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sementara sisanya, yaitu 46,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 6.449 menunjukkan tingkat kesalahan dalam prediksi kinerja pegawai oleh model.
2. Dari hasil pengujian variabel bebas yang menggunakan uji t berdasarkan hasil analisis pada tabel 2.028 di atas dapat dijelaskan bahwa variable Budaya Organisasi (X), nilai t hitung adalah 5.114 lebih besar dari t tabel = 2.028 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
3. Pada tabel ANOVA, hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 5.114 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0.030. Karena nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan, yang berarti variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dari penelitian ini maka saran yang sekiranya dapat bermanfaat, diambil untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pomalaa kabupaten Kolaka pada umumnya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa variabel Budaya Organisasi (X) sesuai dengan yang diharapkan. Temuan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) maka hendaknya indikator-indikator tersebut seger dipenuhi sehingga budaya organisasi dapat diterima oleh seluruh pegawai.
2. Diperlukan pendekatan Budaya Organisasi yang terkoordinatif, dan tidak linear dalam arti Budaya Organisasi yang dilakukan sebagai bentuk perhatian dan mampu menumbuhkan kinerja pegawai.

E. Referensi

- Andreas, Lako. 2014. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi,. Yogyakarta, Amara Books.
- Arikunto, S (2015). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2016. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina. Rupa Aksara. Jakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta. :Graha Ilmu.
- Kalangie NS, 2014. Kebudayaan dan Kesehatan (Pengembangan Pelayanan Kesehatan Primer melalui Pendekatan Sosial Budaya), Jakarta : PT Kesaint Blanc Indah Corp.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2015. Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmud,2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Jakarta: STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Mathis, dan Jackson, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Penelitian, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2019. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Ranjabar, Jacobus. 2016. Sistem Sosial Budaya Indonesia Suatu Pengantar, Bandung, Ghalia.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Schein, Edgar H. 2020. Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Sobirin, Achmad. 2017, Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi), Yogyakarta: UPP,STIM
- Soetopo, Hendyat. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2017. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Peraturan Daerah