

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARAT

Muhammad Akbar S<sup>1\*</sup>, Ihyani Malik<sup>2</sup>, Nuryanti Mustari<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

## Abstrak

*This study aimed to determine the effect of Organizational Culture on the Performance of the Civil Servants in the Secretariat of the Mamuju Regency of West Sulawesi Province. This research was associative in nature by measuring the influence of Organizational Culture with the performance of Civil Servants and explaining the influence of the variables examined using quantitative research methods. The data used were primary and secondary data and the unit of analysis was the civil servants at the Mamuju Regency DPRD Secretariat. The results of the data analysis had an influence between the variable X on the variable Y From the calculation of the product moment correlation coefficient, the implementation of Organizational Culture influences the Civil Servants Performance in the Secretariat of DPRD Mamuju Regency. This was evidenced from the results of the calculation of correlation obtained t count that was equal to 7,036 and the level of relationship was high. Then from the results of these calculations it could be seen that the coefficient of determination was 42.5%.*

**Keywords:** *organizational culture, civil servants performance*

## Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dengan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini bersifat asosiatif dimana dengan mengukur Pengaruh Budaya Organisasi dengan kinerja Apartur Sipil Negara dan menjelaskan pengaruh antar variabel yang di teliti dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder kemudian unit analisisnya adalah pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Hasil dari analisis data terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment, penerapan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh t hitung yaitu sebesar 7.036 dan tingkat hubungannya adalah tinggi. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya sebesar 42,5%.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kinerja asn

---

\* muhammadakbar@gmail.com

## PENDAHULUAN

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi maka yang terpenting adalah mempunyai SDM yang berkualitas, demikian dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997). Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penyelenggaraan pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Jadi, ASN memiliki peranan yang sangat penting dalam pelayanan publik. Terkait keinginan masyarakat terhadap ASN adalah kinerja handal yang diberikan dalam pelayanan publik. Seorang ASN menjadi menjadi tumpuan bagi masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Namun mengingat fakta yang terdapat dimasyarakat fenomena yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara masih ada yang tidak menjalankan pekerjaan dengan benar dan tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Penilaian ini didasari penilaian masyarakat masih adanya

ASN yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga tidak produktif dalam mempersembahkan pelayanan kepada masyarakat, menghambur-hamburkan uang negara seenaknya, dan memiliki motivasi yang rendah di kalangan ASN.

Persoalan kinerja pegawai akan dapat dijalankan apabila terdapat variabel selain variabel yang telah dikemukakan diatas terpenuhi, yaitu budaya organisasi. organisasi selalu memperhatikan tempat dimana para pegawai menjalankan tugasnya misalnya teman kerja, pimpinan, kondisi kerja dan hal-hal lain dapat berpengaruh pada kualitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya. budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju juga tidak mau ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap

komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi ini kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini anggota dan mencerminkan budaya organisasi

Sekretariat DPRD mempunyai fungsi yang sangat penting yaitu menyelenggarakan kesekretariatan DPRD, menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan DPRD, menyelenggarakan rapat-rapat DPRD, dan menyediakan dan mengordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD, Dengan sangat pentingnya peran dari sekretariat DPRD maka seharusnya juga selaras dengan kualitas SDM dari pegawainya sehingga dapat menunjang peran dari anggota legislatif. maka perlu membangun budaya organisasi dalam tubuh sekretariat DPRD sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berkiblat pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan dari peneliti masih ditemukan beberapa masalah di tubuh lembaga Sekretariat DPRD yaitu (1) beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya, seperti terlihat masih banyak pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya. (2) beberapa

pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada pada waktu jam kerja, hal ini terlihat masih ada pegawai yang mendahulukan urusan pribadi dari pada urusan kantor, misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. (3) kinerja tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Budaya organisasi ialah nilai yang menjadi pegangan SDM dalam melaksanakan kewajiban dan prilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang dapat memberi jawaban apakah tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan dalam berperilaku (susanto, 1997). Kirana (1997) mengemukakan bahwa pembicaraan tentang budaya perusahaan/organisasi menyangkut berbagai topik pembahasan, diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan dan model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan.

Budaya organisasi sebagai dasar dalam mengontrol perilaku anggota organisasi, yang tentunya mempunyai fungsi dan manfaat bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk membangun dan merancang

kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, ialah sebagai alat dalam menciptakan komitmen supaya para manajer serta karyawan terdorong melakukan perencanaan strategis *programming*, *budgeting*, *controlling*, *monitoring*, *evaluasi*, dan lainnya. Adapun budaya organisasi memiliki beberapa manfaat dalam organisasi menurut Robbins (1996), (Ismail Nahwawi, 2017) sebagai berikut: a) Budaya organisasi mewujudkan perbedaan yang jelas dari satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas terhadap anggota organisasi, c) Budaya organisasi memudahkan lahirnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual d) Budaya korporat itu meningkatkan konsistensi sistem sosial.

Nelson dan Quick (1997), juga mengemukakan fungsi budaya organisasi ialah perasaan identitas dan menambah keterikatan organisasi, alat pengorganisasian anggota, meneguhkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu mempertanyakan lagi (Ismail Nahwawi, 2017).

Sesuai konteks tersebut, budaya organisasi merupakan metode kerja yang menjadi pedoman perilaku dan pembentukan keputusan anggota organisasi serta memusatkan tindakan mereka agar mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, nyata bahwa pengkajian budaya organisasi ini mempunyai definisi penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan juga dari segi pragmatismenya.

Budaya organisasi adalah sesuatu hal yang begitu kompleks. Untuk itu, budaya organisasi pastinya harus mempunyai beberapa karakteristik untuk wujud nyata keberadaannya. Karakteristik itu pada penerapannya dapat mendukung pencapaian sasaran organisasi. Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi perlu mendapatkan perhatian organisasi menurut Robbins (2002).

Budaya organisasi merupakan cara orang menjalankan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma antara lain keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilaksanakan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku mempengaruhi kinerja organisasi.

Keyakinan ialah semua anggapan terhadap sesuatu, manusia dan organisasi secara menyeluruh, terlebih

diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. *Core values* adalah nilai-nilai dominan yang diterima diseluruh organisasi. Adapun pola perilaku, adalah cara orang bertindak terhadap orang lainnya. Suatu organisasi dengan keyakinan atas potensi orangnya dan nilai inti (*core values*) atas penghargaan, akan mempunyai metode perilaku yang diinginkan dalam memperlakukan orang dengan sangat baik.

Sebagaimana uraian diatas, budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktifitas organisasi meningkat. (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk talking*); sejauh mana perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan, (2) Perhatian Terhadap detail (*attention to detail*); sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis

dan perhatian pada rincian, (3) Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*); sejauh mana para manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas. (4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pada efek hasil pada orang didalam perusahaan seperti mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-idenya, (5) Berorientasi tim (*team orientation*); adalah perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dengan tim-tim yang ada seperti dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerjasama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain. (6) Agresif (*aggressiveness*); sejauh mana karyawan dalam perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik baiknya seperti persaingan sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktifitas optimal, (7) Stabil (*stability*); sejauh mana

kegiatan perusahaan menekankan (*status quo*) sebagai kontras dari pertumbuhan seperti manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan pada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Definisi kinerja dapat diambil dari KBBI yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Menurut Jakson & Morgan mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada 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 (Prawirosentono, 1999).

Stephen Robbins mengatakan kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah diterapkan

bersama (Robbins, 1996). Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, karena dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, untuk mengetahui hal ini, diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Suatu budaya organisasi tentu harus sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya hal ini tidak akan berhenti, apakah budaya organisasi disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai dan karakteristik dalam budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan muncul lebih signifikan yaitu kinerja dari para anggota organisasi. Robbins (2002) mendeskripsikan bagaimana nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Jika budaya organisasi sebagai suatu variabel, maka anggota organisasi membentuk persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan nilai/karakteristik budaya organisasi. Dukungan atau penampikan sebagaimana bentuk persepsinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi atau dampak yang lebih besar ialah terbentuknya budaya yang lebih kokoh.

## **METODE PENELITIAN**

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian bertempat di kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan cara-cara dalam menguji teori khusus dengan cara meneliti pengaruh antar variabel. Variabel-variabel diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian agar data yang berupa angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Tipe penelitian yang digunakan yaitu deskriptif karena judul penelitian ini menghubungkan antar variabel dan menguji hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai ASN pada kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Mamuju yang berjumlah sebanyak 69 orang. Semua Populasi dijadikan responden oleh peneliti menggunakan teknik Sampel jenuh/sensus. Menurut Sugiyono (2002) yang mengatakan bahwa Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Instrumen yang

yang akan dibuat dalam penelitian ini, yaitu, instrumen untuk mengukur variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja ASN. Peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian untuk mempermudah proses penelitian ini. Teknik pengabsahan data yang dikenakan penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas instrumen untuk mengukur kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Wilayah Kabupaten Mamuju merupakan daerah yang terluas di Provinsi Sulawesi Barat. Secara geografis Kabupaten Mamuju terletak di posisi : 00 45' sampai 20 55' Lintang Selatan dan 45' sampai 1190 50' Bujur Timur. Kabupaten Mamuju Merupakan salah satu dari 5 kabupaten/kota yang terletak di provinsi Sulawesi barat. Kabupaten Mamuju memiliki luas 505.619 Ha Secara administrasi, Pemerintahan Kabupaten Mamuju terbagi atas 11 Kecamatan, 88 Desa dan 11 Kelurahan.

Penelitian yang telah dilakukan di kantor Sekretariat DPRD Kabubapten Mamuju. Data ini diperoleh melalui

kuesioner yang didistribusikan kepada 69 Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Sekterariat DPRD Kabupaten Mamuju. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas responden dan distribusi jawaban Aparatur Sipil Negara terhadap pertanyaan yang akan diajukan dan diuraikan dalam tabel frekuensi.

### **Variabel Budaya Organisasi (X)**

Berdasarkan hasil analisis data pada ketujuh indikator variabel Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Budaya Organisasi dengan total skor 9.642 atau dengan rata-rata skor 275,4 dari 35 item pernyataan yang didapatkan pada ketujuh indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel Budaya Organisasi (X) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item} \\ &\text{pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\ &= 5 \times 69 \times 35 \\ &= 12.075\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian Budaya Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju diperoleh dari

jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner yang sebanyak 9.642. Maka tanggapan dari 69 responden terhadap Budaya Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju yaitu 79,8 %.

Berdasarkan hasil penelitian di di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 79,8% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Budaya Organisasi berada pada penilaian baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi sehingga dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan. Menurut pengamatan peneliti, yang menjadi salah satu faktor penghambat pelaksanaan Budaya Organisasi yaitu masih ada ASN yang tidak patuh terhadap aturan-aturan, yang berlaku, kurang bertanggung jawab, kurang komitmen individu terhadap tujuan bersama dan keterpaduan para Pegawai Aparatur Sipil Negara.

### **Variabel Kinerja ASN (X)**

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan dari hasil penelitian Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data

kuesioner yang sebanyak 6.688. Maka tanggapan dari 69 responden terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju yaitu 77,5%.

Berdasarkan hasil penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju sebesar 77,5% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Kinerja ASN berada pada penilaian baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi sehingga dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan. Menurut pengamatan peneliti, yang menjadi salah satu faktor penghambat Kinerja ASN yaitu masih rendahnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki Pegawai di DPRD seperti dalam hal Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Sehingga untuk menjalankan tugas serta fungsi ASN sebagai pembantu proses kerja DPRD menjadi tidak Profesional dan terpercaya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju**

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu

beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah yang nantinya menunjukkan bahwa faktor-faktor inilah akan membimbing para pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan professional. Disamping itu kualitas dengan memperlihatkan tingkat mutu kinerja yang baik, dengan kuantitas maka banyak pekerjaan yang terselesaikan menggunakan waktu yang realitas singkat, begitu pula dengan penggunaan waktu yang tepat dan sangat menghargai waktu, dan dengan melalui kerja sama maka pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan cepat terselesaikan. Maka untuk melihat hasil pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada responden sebanyak 69 orang yang dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana dengan bantuan SPSS versi 20.0. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2499.661	1	2499.661	49.506	.000 <sup>b</sup>
Residual	3382.977	67	50.492		
Total	5882.638	68			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Pembuatan regresi sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara satu variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ASN (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni; a) Jika nilai signifikan lebih kecil  $< 0,05$ , artinya variabel X berpengaruh terhadap

variabel Y, maka Hipotesis satu (H1) diterima. b) Jika nilai signifikan lebih besar  $> 0,05$ , artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis satu (H1) ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 1 Annova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 49,056 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil  $< 0,05$  maka variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja ASN (Y).

**Tabel 2.**  
**Model Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.045	8.130		4.926	.000
Budaya Organisasi	.407	.058	.652	7.036	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40,045 + 0,407 (0)$$

$$Y = 40,045$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 40,045 yang menyatakan bahwa variabel independen atau Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel dependen atau Kinerja ASN (Y). Berdasarkan hasil t hitung > t tabel (40,045 > 1,994) atau signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0,05,

sehingga berarti hipotesis satu (H1) diterima. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni; a) Jika nilai signifikan lebih kecil < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka Hipotesis satu (H1) diterima. b) Jika nilai signifikan lebih besar > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yakni; a) Jika nilai signifikan lebih kecil < 0,05, artinya variabel X berpengaruh.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Data**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 <sup>a</sup>	.425	.416	7.10579

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 3 model summary diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,652. Dari besar pengaruh variabel independen atau Budaya Organisasi terhadap variabel dependen atau Kinerja ASN ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,425 artinya 42,5% besar pengaruh variabel independen atau Budaya Organisasi (X) terhadap variabel dependen atau Kinerja ASN (Y) di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Dari hasil output tersebut berada pada tingkatan cukup baik. Hal ini jika Budaya Organisasi baik maka Kinerja ASN akan meningkat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dalam hasil uji regresi linear sederhana yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap

variabel Kinerja ASN, hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju, maka kesimpulannya sebagai berikut: Penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan sudah baik, hal ini terbukti dengan respon para Pegawai terhadap penerapan Budaya Organisasi yang tergolong baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 79,8 yang berada pada interval 60-80 yang menunjukkan bahwa penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju dapat dikatakan sudah berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat pada hubungan Pegawai dengan Pimpinan yang yang terjalin semakin

baik. Walaupun Tanggung jawab pimpinan terhadap ASN untuk memperbaiki kinerjanya masi kurang efektif.

Kinerja Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju dapat dikatakan tinggi. Terlihat dari respon Pegawai ASN terhadap Kinerja ASN tergolong tinggi karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah 77,5% yang berada pada interval 60 – 80. Dimana Pegawai ASN selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai target yang telah diperintahkan. Namun, dalam hal kemandirian sebagian kecil ASN kurang mampu dengan cepat menyesuaikan dan belajar secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product moment, penerapan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh t hitung yaitu sebesar 7.036, yang berarti ada Pengaruh antara penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN, dan tingkat hubungannya adalah tinggi. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya sebesar 42,5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas informasi komunikasi dan pengolahan data Elektronik Kota Medan)*.
- Darmawan,Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Depok. Kencana
- Pratiwi Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang*.
- Rodiathul Kusuma Wardani. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*.
- Ratmino dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Shaliha. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar*. 15-21.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabet.
- Tobari. 2014. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Thoha Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta : Kencana
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Yani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendar*