

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN WAJO**

**Muh Nisar<sup>1\*</sup>, Muhammadiyah<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

### **Abstract**

*This study purposed to find out and analyze how big the influence organization culture on the performance of employees of the Department of Population and Civil Registration of Wajo Regency. This study used quantitative. Data collection techniques were observation and questionnaire related to research variables. The population in this study were 48 employees at population and Civil Registry Office, Wajo Regency. Sampling in this study used saturated sampling or taking all members of the population used as samples, with a total sample of 48 people. The results of this study showed that organizational culture influenced employee performance at the Office of Population and Civil Registration Wajo Regency, as indicated by the magnitude of the coefficient of determination or R Square (R<sup>2</sup>) of 0.267% meant that the organizational culture variable had an influence of 26.7% on employee performance variables Wajo Regency's Population and Civil Registry Office.*

**Keywords:** *organizational culture, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan melakukan pengamatan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang terkait dengan variabel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo yaitu sebanyak 48 yang pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau pengambilan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan jumlah sampel 48 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo, yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi atau R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,267% berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 26,7% terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo.

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

---

\* muhnisar@gmail.com

## PENDAHULUAN

Suatu instansi birokrasi pelayanan yang peduli terhadap kepentingan rakyat menuntut perubahan yang mendasar pada birokrasi dan warga pengguna pelayanan publik. Perlu ada standar pelayanan yang menempatkan kepentingan pengguna sebagai sentral dari keberadaan birokrasi, guna kesejahteraan masyarakat semua dinas instansi mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang harus di jalankan sebaik mungkin, dimana sebelumnya tersentralisasi di pemerintahan pusat, sekarang mendestralisasikan pada pemerintah daerah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik.

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya membutuhkan sumber daya manusia menunjang, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawah organisasi pada situasi yang lain dan sebelumnya. Maka peran sumberdaya manusia pada masa kini akan menjadi salah satu penentu bagi bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga, baik instansi pemerintah, badan usaha milik Negara, lembaga sosial ataupun swasta.

Budaya organisasi sebagai salah satu sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktifitas pegawai dalam organisasi dimana pegawai yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi karena seorang hanya akan bergabung dalam organisasi yang dirasakan sesuai (moeldjono,20014:19). Demikian sebaliknya organisasi hanya akan sesuai dan menerima pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi.

Dengan demikian budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan perubahan organisasi dimana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu memberikan semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kuatnya budaya organisasi akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan melalui dedikasi, kreativitas, kemandirian, disiplin dan memiliki komitmen yang tinggi, semakin kuat budaya dan tingginya komitmen organisasi dapat mendukung kerja pegawai.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan Kotter dan Heskett, menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo ini harus menjwai seluruh insan pegawai kedepannya dan memberikan karakter khas dalam memberikan pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan menjadi suatu perwujudan agar dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik. Sehingga dengan budaya

organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada didalam organisasi tersebut sehingga dapat memberikan bentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja institusi/organisasi melalui pemahaman budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai satuan kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawah nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka.

Jennifer dan Gareth dalam Tampubolon (2013:65) menyatakan konsep dari suatu budaya organisasi adalah informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk berinteraksi secara agresif, cepat dan mudah dengan lainnya serta dengan organisasi diluar organisasi sebagai pelanggan dan pemasok.

Robbin (2015:31) mengemukakan budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh anggota organisasi

menjadi sebuah sistem yang menggabungkan pengertian, untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi agar inovatif, antisipasi dalam mengambil resiko, teliti terhadap setiap masalah serta agresif di dalam melaksanakan tugas organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2014:79) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, dan diterima secara implisit oleh oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan pikiran dan beraksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam dalam organisasi.

Berdasarkan uraian yang di atas dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan, nilai-nilai dan norma sebagai alat control dalam melaksanakan tugasnya dengan baik secara inovatif, antisipasi dalam mengambil resiko dan teliti setiap masalah dan sebuah sistem yang membedakan dengan organisasi yang di jiwai setiap anggotanya.

Selanjutnya Robbins (1996) mengemukakan tujuh identitas atau karakteristik primer yang kesemuanya menjadi elemen penting dalam pengukuran budaya organisasi yang sering digunakan oleh para peneliti menjadi indicator pengukuran

budaya organisasi yaitu: (1) Orientasi hasil yaitu manajemen menfokuskan pada hasil bukannya pada teknis dan proses yang digunakan untuk hasil. (2) Orientasi orang yaitu keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu sendiri. (3) Orientasi tim yaitu suatu kegiatan kerja dalam organisasi di butuhkan kerjasama dalam tim bukannya individu-individu. (4) Keagresifan yaitu orang-orang itu agresif dan kompetatif, bukan bersantai (5) Kemantapan yaitu kegiatan dalam organisasi memiliki kemantapan dalam berkarya.

Menurut Rival (2005) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang disepakati bersama.

Mangkunegara (2001) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan keterampilan seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi) dan *work characteristics* (karakteristik kerja).lebh lanjut oleh kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain di pengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitanya konsep kerja terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian,umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa,keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu,akan menentukan perilaku kerja dan produktuvitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

Tiffin yang dikutip manullang (2014:118) memberi pembatasan bahwa penilaian pegawai adalah penilaian yang sistematis dari seorang pegawai oleh atasanya atau beberapa orang ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut. Adapun kegunaan penilaian kerja ini adalah sebagai berikut: (1)

Mendorong orang atau pegawai berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar.(2) Sebagai badan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik. (3) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Simamora (2000:107) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pada pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas, semuanya layak untuk dinilai.

Menurut Hasibuan ( 2002: 56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa indikator kinerja yaitu: (1) Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. (2) Prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kecakapan, keterampilan, pengalaman,

dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. (3) Kedisiplinan yaitu Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya. (4) Kerjasama yaitu kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik. (5) Tanggung jawab yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Edwin Flippo (1984:250) mengatakan kinerja (performance) seorang dapat diukur melalui: (1) Mutu atau kualitas kerja : yaitu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas dengan cermat sesuai mutu pekerjaan yang di rencanakan. (2) Kuantitas kerja yaitu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan target yang telah ditentukan. (3) Ketangguhan yaitu berkaitan dengan kebutuhan terhadap perintah, tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja. (4) Sikap tanggung jawab merupakan sikap yang

ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kotter dan Heskett (2014) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja.

Dengan demikian budaya organisasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berwujud kepada produktivitas kerja pegawai secara tegas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, paling tidak budaya organisasi yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk menimalkan devisi dan kemampuan beradaptasi dengan situasi yang tak terduga. Hal ini sangat menentukan lagi organisasi dan individu-individu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan

berintraksi dengan lingkungan serta dalam cara-cara mengolah personil secara internal atau hubungan atasan dengan bawahan.

### **METODE PENELITIAN**

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada Penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo karena peneliti ingin melihat seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Jenis penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini berupaya untuk memahami pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan metode survey. Berdasarkan data-data yang yang diperoleh dari pegawai melalui pembagian kemudian diperkuat dengan analisis peneliti melalui observasi dan dokumentasi untuk melengkapi data kuantitatif. Kemudian peneliti menggunakan metode survey karna berguna untuk proses mengumpulkan data.

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*

yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2014:118). Maka dari itu, penelitian memilih *sampling jenuh* karna jumlah papulasi yang relatif kecil atau kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan papulasi. Teknik pengumpulan data yang dipilih yaitu menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk ceklis. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS version 25,0 dan hasil analisis regresi akan digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten wajo. Budaya organisasi terdiri atas lima indikator variabel.

Orientasi hasil yaitu para pegawai atau pemimpin mengfokuskan pada pencapaian hasil yang telah di tentukan. karena adanya perencanaan pada suatu

tujuan akan lebih muda penapaian tersbut.

Orientasi orang yaitu seorang pegawai meningkatkan kualitas kerja dalam pencapaian organisasi. Karena semakin meningkatnya suatu suatu pelayanan akan semakin meningkat pula suatu intasi atau organisasi

Orientasi tim yaitu persepsi pegawai atas penekanan terhadap kerjasama dan kemampuan bekerja dalam tim. karena adanya kerja sama yang baik dalam intasi yang lebih muda tercapai tujuan.

Keagresifan yaitu para anggota pegawai agresif terhadap terhadap

pekerja yang diamanahkan. karena adanya suatu keagersifan dalam bekerja akan lebih tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan.

Kemantapan yaitu para anggota pegawai memantapkan kempuan dalam melaksanakan tanggungjawab atas pekerjaan demi pencapaian organisasi. Karena adanya kempuan yang prima dalam memberikan pelayanan akan muda mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator yang masing-masing memiliki lima item pernyataan dari variabel budaya organisasi dapat disimpulkan pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1**  
**Tanggapan Responden “Budaya Organisasi (X)”**

| No. | Indikator         | Total Skor | Rata-Rata Skor |
|-----|-------------------|------------|----------------|
| 1.  | Orientasi Hasil   | 187,2      | 374            |
| 2.  | Orientasi Orang   | 187,8      | 375            |
| 3.  | Orientasi Tim     | 201,6      | 403            |
| 4.  | Keagresifan       | 182,8      | 365            |
| 5.  | Kemantapan        | 199        | 398            |
| 6.  | Budaya Organisasi | 958,4      | 383            |

Sumber : Kuesioner Penelitian 2019

Pada tabel 1 diatas tanggapan responden tentang budaya organisasi yang terdiri dari lima indikator yaitu diperoleh dari indikator tahap pelaksanaan yang memiliki skor tertinggi dibanding dengan indikator

yang lain, adapun total skor tahap pelaksanaan yaitu 1872, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi cukup aktif dalam menjalankan kinerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi Jika pegawai berorientasi

hasil sangat memusatkan perhatian pada hasil kerja pegawai tanpa memperdulikan faktor yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut, sehingga pegawai terpacu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. orientasi orang mampu memberikan dorongan pada pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas. Hal ini dapat berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja pegawai yang secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. adanya orientasi tim yang baik antara pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Hal ini berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sebagai implikasi dari salah satu budaya organisasi yang terjadi di kantor tersebut, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja yang secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai. adanya rasa kompetitif antar sesama pegawai, maka pegawai secara langsung akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, hal ini dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas dari pegawai itu sendiri yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. kemantapan berada pada tingkat penilaian baik. Hal ini didukung pada observasi awal peneliti di lapangan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo telah melakukan

tugasnya sebagai pegawai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya hal membuktikan bahwa indikator kemantapan mampu memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator yang masing-masing memiliki lima pernyataan dari variabel Y kinerja pegawai.

### **Kesetiaan**

Kesetiaan yaitu diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

### **Prestasi kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan berarti sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-

peraturan yang ada dan melaksanakan intriksi yang di berikan kepadanya.

### **Kerjasama**

Kerjasama yaitu kerjasama yang diukir dari kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah di tentukan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### **Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah sikap yang ada dalam pegawai yang menunjukkan seberapa jauh pegawai bertanggungjawab mereka terhadap perkejaan yang telah diamanahkan. Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden “Kinerja (Y)”**

| No. | Indikator       | Total Skor | Rata-Rata Skor |
|-----|-----------------|------------|----------------|
| 1.  | Kesetian        | 198,6      | 397            |
| 2.  | Prestasi Kerja  | 197,4      | 394            |
| 3.  | Kedisiplinan    | 192,4      | 384            |
| 4.  | Kerjasama       | 198,8      | 397            |
| 5.  | Tanggungjawab   | 191,4      | 382            |
| 6.  | Kinerja Pegawai | 978,6      | 391            |

Sumber : Kuesioner Penelitian 2019

Berdasarkan hasil analisis data diatas pada tanggapan responden tentang indikator adaptasi memiliki skor tertinggi dibanding dengan indikator yang lain, adapun total skor indikator adaptasi yaitu 4,909 hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo yang dijalankan.

Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, maka dilakukan uji reliabilitas, apakah alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, dimana dikatakan reliabilitas jika *cronbach alpha*>0,60.

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,943            | Reliabel   |
| Efektivitas       | 0,955            | Reliabel   |

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y pada tabel 3 diatas, nilai *cronbach alpha* variabel X mencapai angka 0,943 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka variabel X dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Sedangkan variabel Y mencapai angka 0,955 dan lebih besar dari 0,60 maka variabel Y dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji hipotesis adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X) kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan angka-angka yang ada didalam *unstandardized coefficient* beta, pembuatan regresi sederhana dapat dilihat hasil dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada responden sebesar 48 responden yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 24.0 yang dapat difokuskan pada seberapa besar budaya organisasi. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 4 dibawah ini.

**Tabel 4**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2159.623       | 1  | 2159.623    | 16.719 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 5941.856       | 46 | 129.171     |        |                   |
|       | Total      | 8101.479       | 47 |             |        |                   |

Pengaruh budaya organisasi terhadap budaya organisasi dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana antara satu variabel independen yaitu budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu : 1) jika nilai signifikan lebih kecil  $< 0,05$  artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka  $H_a$  diterima, 2) Jika nilai signifikan lebih besar  $> 0,05$  artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4 Anova tersebut digunakan untuk menentukan model persamaan regresi linear sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 16,710 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil  $< 0,05$  maka variabel budaya organisasi (X) kuat pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai Y.

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,459 yang menyatakan bahwa variabel (X) budaya organisasi nilainya 0 maka hasil kinerja pegawai (Y) nilainya positif 51,174. Setiap

penambahan 1% nilai budaya organisasi maka nilai kinerja pegawai semakin bertambah sebesar 0,459 koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan berpengaruh antara variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y).

Berdasarkan hasil analisis data statistik pada tabel 2 Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 16,719$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari  $< 0,05$  maka variabel (X) budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja pegawai. Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 51,174 + 0,459 (0)$$

$$Y = 51,174$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,459 yang menyatakan bahwa variabel (X) budaya organisasi nilainya 0 maka hasil kinerja pegawai (Y) nilainya positif 51,174. Setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi maka nilai kinerja pegawai semakin bertambah sebesar 0,459 koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat

dikatakan berpengaruh antara variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kinerja pegawai dengan nilai sebesar 51,174. Apabila ditingkatkan nilai variabel (X) budaya organisasi maka variabel (Y) kinerja akan semakin meningkat berarti ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo.

Dari hasil hipotesis diatas yaitu hipotesis pertama atau  $H_a$  diterima menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo, jika anggota pegawai

memiliki loyalitas pada budaya organisasi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya jika anggota pegawai tidak memiliki loyalitas pada budaya organisasi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,459 yang menyatakan bahwa variabel (X) budaya organisasi nilainya 0 maka hasil kinerja pegawai (Y) nilainya positif 51,174. Setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi maka nilai kinerja pegawai semakin.

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .516 <sup>a</sup> | .267     | .251              | 11.365                     |

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 5 model summary diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,800. Dari besar pengaruh variabel independen atau partisipasi masyarakat (X) terhadap variabel dependen (Y) ditunjukkan oleh

nilai Adjusted R Square sebesar 0,267 artinya 26,7% besar pengaruh variabel independen atau budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. Dari hasil output

tersebut berada pada tingkat baik. Hal ini berarti jika budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai meningkat dengan baik juga, begitupun sebaliknya jika anggota kepala keluarga kurang aktif berpartisipasi dalam menjalankan program inovasi desa maka pengembangan desa juga kurang baik. Sedangkan sisanya 73,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan setiap tabel yang ada diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi masyarakat memiliki pengaruh yang kuat terhadap. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan budaya organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajonosudah cukup baik, para anggota aktif dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan. Bentuk partisipasi yang diberikan itu berupa partisipasi tenaga, partisipasi pikiran, dan partisipasi uang atau modal usaha.

Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 26% terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. Hal ini juga

ditunjukkan pada tabel hasil perhitungan dalam pelaksanaan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajoberada dalam kategori baik.

Kontribusi partisipasi masyarakat desa jene taesa sebesar 26 dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki faktor lain dapat meningkatkan buday organisasi dalam menjalankan peningkatan.

Berdasarkan dari hasil peroleha jawab dari responden sebesar 76 dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data yang di lakukan peneliti ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan mengukur dua variabel X budaya organisasi dengan item indikator sebagai berikut : orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandapan dengan memperoleh hasil sebesar 82,5% dengan kategori sangat baik dan variabel Y kinerja pegawai dengan item indikator sebagai berikut : kesetian, prestasi kerja, kedisiplinan kerjasama dan tanggungjawab dengan memperoleh hasil sebesar 81,8% dengan kategori

sangat baik. Sedangkan berpengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan  $0,000 <$  dari tingkat signifikan  $0,05$ . kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar  $0,636$  yang artinya  $63\%$  besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana mendapat perolehan nilai signifikan variabel (X) budaya organisasi adalah sebesar  $0,000$ . Jika signifikannya  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan signifikan yaitu variabel (X) budaya organisasi dengan tingkat signifikan  $0,00 <$  dari tingkat signifikan  $0,05$  maka variabel (X) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Prabu A.. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.RafikaAditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dalimunthe, Asfar H. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara*. Dipublikasikan.
- Tika, Mohammad P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Flippo, Edwin B, 2013. *Manajemen Personalis* (Terjemahan Hani Handoko T) Erlangga. Jakarta.
- Kreitner Robert Dan Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Ealy Suwandy). Salemba Empat. Jakarta.
- Kotter, jhon P Dan Heskett James. 2014. *Budaya Korporat dan Kinerja* Terjemahan: Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana.
- Manullang, M. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakaya. Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso. 2014. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 2014. New Jersey, New York :Printice Hall International.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia PT. Indonesia Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Riduwan 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Jakarta
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE, YKPN Yogyakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2013, *Perilaku Keorganisasian*.Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wibowo. 2006. *Pengantar Manajemen Perubahan*. Alfabeta. Bandung.