

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang

Muh. Syukri<sup>1\*</sup>, Hasniati<sup>2</sup>, Badu Achmad<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Hasanuddin, Indonesia

### Abstract

*Organizational culture is a collection of values that help members of the organization understand what is acceptable and unacceptable in the organization. The focus of the study is the influence of organizational culture on the performance of the Regional Financial and Asset Management Office of Enrekang Regency which examines several indicators, namely innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. The type of research used is quantitative. The number of samples is 76 people who work at the Regional Financial and Asset Management Office of Enrekang Regency. Data collection techniques by distributing questionnaires, observation, and review of questionnaires. The results showed that the application of organizational culture to the performance of the State Civil Apparatus was quite good, this was proven by the response of the employees to the implementation of organizational culture which was quite good, because the average value of the entire statement was 79.8. The influence between the application of organizational culture on employee performance, and the level of the relationship is high seen from the calculation of the coefficient of determination of 44%.*

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

### Abstrak

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Adapun fokus kajian dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang yang mengkaji beberapa indikator yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah sampel yaitu 76 orang yang bekerja pada Kantor Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner, observasi, dan telaah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan sudah cukup baik, hal ini terbukti dengan respon para pegawai terhadap penerapan budaya organisasi yang tergolong cukup baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 79,8. Pengaruh antara penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan tingkat hubungannya adalah tinggi dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasinya sebesar 44%.

**Kata kunci:** budaya organisasi, peningkatan kinerja pegawai

---

\* utanloro0@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia secara eksplisit memberikan gagasan soal pengembang kinerja organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah pemanfaatan unsur-unsur pikiran maupun tenaga dalam pengembangan organisasi, pada umumnya secara substansial bahwa sumber daya manusia sangat erat kaitanya dengan sebuah organisasi. sumber daya manusia adalah MSDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang secara etis dan social dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi dan lain-lain. (Marihhot, 2005).

Organisasi dan sumber daya manusia adalah dua entitas yang saling memiliki keterhubungan bahkan dengan ketergantungan agar organisasi dapat menjalankan tugas dan fungsinya

secara maksimal. Perhatian utama yang ada dalam suatu lembaga (organisasi) adalah salah satunya melindungi hak-hak individu. Dari pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah menjadi tuntutan utama yang dapat dijalankan dalam perwujudan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, daya dukung organisasi diperlukan pegawai dalam melakukan analisis pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dalam Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawain sebagai berikut: kelencarn penyelenggaraan pemerintah, kemasyarakatan, dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri, karena itu dalam mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparaur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata pada masyarakat yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada

pancasila dan undang-undang dasar tahun 1945. (Penejelasan Umum).

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrument untuk menentukan arah organisasi, membantu memberikan pemahaman apa saja yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam sebuah organisasi, cara mengalokasikan dan memberdayakan sumber daya manusia dalam struktur organisasi dan sebagai instrumen yang dapat digunakan dalam menghadapi masalah serta peluang dari internal dan eksternal. Sebagai hal yang paling mendasar dalam budaya organisasi adalah sebagai system control social bagi anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Scehin, 2004).

Agar dapat mencapai tujuan Organisasi maka yang terpenting adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, demikian dikemukakan oleh (Schuler dan Jackson, 1997). Pernyataan tersebut tidaklah

terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam dalam pencapaian tujuan Organisasi. Menurut Wirman dan Alvi (2014) SDM memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena ia menjadi penentu utama dalam mengembangkan kinerja organisasi, dan perannya tidak bisa tergantikan oleh apapun sehingga sangat penting dalam memperbaiki sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan fungsi utamanya lebih banyak bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan.

Membahas tentang masalah budaya merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan selalu berkaitan dengan aktifitas yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu. Jadi berdasarkan definisi diatas budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sistem organisasi. Secara mendalam budaya organisasi akan ditentukan pada kondisi kerja team, pemimpindan ciri-ciri organisasi serta proses administrasi yang berlaku.

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.

Dalam Organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan suatu yang sangat penting guna menghasilkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk mempersembahkan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yang mengarah pada pelayanan publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*) (Azizy, 2007). Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu rintangan terbesar organisasi pemerintah saat ini ialah menjalankan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini lembaga pemerintah diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

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 oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Sebagai organisasi sektor publik pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas, serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaa suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja pemerintah daerah dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi atau tingkat pencapaian hasil dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada organisasi tersebut, atau dapat pula disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu tingkatan sejauhmana proses kegiatan organisasi itu

memberikan hasil atau mencapai tujuan (Wayan, 1997 dalam Septi, 2010).

Budaya Organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang kemudian digunakan untuk mengatasi masalah internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten (Pabundu, 2006).

Budaya Organisasi terbagi atas enam dimensi praktis, yaitu (1) *Process Oriented vs Result Oriented*, (2) *Employee Oriented vs Job Oriented*, (3) *Parochial vs Professional*, (4) *Open System vs Closed System*, (5) *Loose Control vs Tight Control*, (6) *Normative vs Pragmatic* (Achmad, 2007).

Dari penjelasan diatas, adanya inkonsisten dari hasil penelitian terdahulu. Hal ini menjadi salah satu hal yang menarik untuk diteliti faktor apa saja yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dan dari penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh masih belum konsisten terkait Budaya Organisasi Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin

melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang”.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini juga dikemukakan oleh Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi dengan hasil penelitian mengemukakan bahwa ditemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Membahas Budaya jelas tidak bisa terhindar dari definisi Organisasi itu sendiri dan dapat kita simak sejumlah gagasan terhadap organisasi antara lain diungkapkan oleh Stephen

P. Robbins yang mengartikan Organisasi sebagai sebuah entitas sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan batas dapat diidentifikasi secara relatif yang berfungsi atau secara terus menerus agar mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Sedangkan Warren B. Brown dan Dennis J. Moberg mendefinisikan Organisasi sebagai sebuah entitas sosial yang relatif permanen yang dicirikan oleh perilaku berorientasi tujuan, spesialisasi dan struktur.

Secara persial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner et al (1995) memberikan definisi budaya sebagai kompleks atau asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan bermacam-macam ide lainnya yang menjadi satu kolektif dalam menentukan arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Pengertian yang lain diantaranya dikemukakan oleh Krech dalam Graves (1986), Moeljono (2003) yang mengartikan budaya merupakan sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara

tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya, budaya juga termasuk semua cara yang telah terorganisir, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.

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.

Pada hubungannya dari segi sosial, budaya menurut Gordon (1991) berfungsi seperti perekat sosial, membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berguna sebagai metode pencipta makna dan kendali yang mengarahkan dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Budaya korporat yang kohesif dan efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan (*considerate*), dan didukung oleh bawahan (*supportive*), pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi.

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 pragmatisnya.

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) antara lain: a) Kepemimpinan, definisi kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi segala aktifitas kejalan pencapaian pada tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang pemimpin diharapkan mampu membuat perubahan ke jalan yang lebih baik ialah perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Penurunan budaya kerja yang pelan-pelan (*slow down*) diharapkan mampu diganti dengan budaya produktif dikarenakan pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih memprioritaskan pada otonomi atau kemandirian para anggota.

Kepemimpinan memegang peranan yang penting didalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budayanya lemah, b) Inovasi, dalam menjalankan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi terhadap pola pendekatan “memakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian kebebasan pada anggotanya dalam menerapkan cara-cara baru melalui percobaan, c) Inisiatif Individu, meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari para anggota organisasi, ialah kewenangan untuk melaksanakan tugas dan seberapa besar keleluasaan dalam mengambil keputusan, inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan organisasi. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, d) Toleransi Terhadap Resiko, pada budaya organisasi manusia didorong agar lebih agresif, inovatif, dan mampu menghadapi resiko dalam pekerjaanya, e) Pengarahan, kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap SDM atas hasil kerjanya. Harapan disalurkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian, f) Integrasi, integrasi adalah bagaimana unit-unit suatu

organisasi didorong dalam menjalankan suatu kegiatannya pada suatu kordinasi yang rapi, ialah seberapa jauh hubungan dan kerja sama dibenamkan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar pegawai ditanamkan, g) Dukungan Manajemen, untuk mengukur kempuan manajer memberikan koneksi yang baik, sumbangsi, dan motivasi terhadap anggotanya untuk menjalankan tugas, h) Pengawasan, meliputi peraturan dan *supervise* langsung digunakan oleh manajemen untuk diamati secara keseluruhan perilaku anggota, i) Identitas, identitas adalah pemahaman elemen organisasi yang berpihak terhadap organisasinya secara maksimal, j) Sistem Penghargaan yaitu pemberian alokasi balas jasa terhadap karyawan (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan, k) Pola Komunikasi, maksud pola komunikasi ialah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

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.

Indikator-Indikator Budaya Organisasi Menurut Stephen P. Robbins (2008) adalah sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*); 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 ke pada 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) Agresifitas (*aggressiveness*); sejauh mana karyawan dalam perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik baiknyaseperti persaingan sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktifitas optimal. (7) Stabilitas (*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.

Stephen P. Robbins mendefinisikan kinerja 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. Pendapat yang lain juga dikemukakan oleh Robbins, bahwa ketika menilai kinerja pegawai akan sangat memengaruhi apa yang dilakukan pegawai.

Menurut Davis, faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dan merumuskan bahwa: a) Faktor Kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan *abiliti* terdiri

dari kemampuan (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya pemimpin dan anggotanya yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, givted* dan *jenius* dengan pendidikan yang mencukupi untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih gampang mencapai kinerja maksimal, b) Faktor Motivasi (*motivation*), motivasi didefinisikan sebagai suatu sikap pimpinan dan anggotanya terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja kurang baik.

## METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggambarkan secara rinci, mendalam dan menyeluruh terkait Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang secara deskriptif. Melalui pendekatan ini pun, peneliti akan menganalisis lebih mendalam bagaimana dijalankan pada ruang lingkup Dinas Pengelola Keuangan Dan

Aset Daerah Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan dengan menggunakan metode kuantitatif sebagai salah satu tolak ukur yang menjadikan patokan keberhasilan atau tidaknya kinerja pegawai dengan melibatkan berbagai individu, kelompok dan organisasi yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis Budaya Organisasi Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. (2) Menganalisis kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. (3) Menganalisis seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini bertempat di Kabupaten Enrekang, adapun instansi-intstansi yang peneliti gunakan sebagai sumber informasi yaitu Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan (91711).

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 orang yang bekerja pada Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus dimana semua

anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 76 orang yang Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Penyebaran Angket atau Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner ini dilakukan dengan mendatangi pegawai Dinas Pengelola dan keuangan Aset Daerah Kabupaten Enrekang, b) Observasi, secara proses pengumpulan data observasi dilakukan dengan terlibat langsung melihat kegiatan sehari-hari dalam dinas di kabupaten Enrekang, c) Telaah dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data dengan berusaha mencari sumber atau buku-buku serta peraturan-peraturan yang berasal dari sumber literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian dan permasalahan yang sedang diteliti untuk digunakan sebagai bahan dasar pembahasan masalah.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependent dengan beberapa indikator yang terdiri dari Budaya organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Teknik Pengolahan Data yang diperoleh ditabulasi, dan selanjutnya data tersebut juga diuji tingkat

kevalidannya serta tingkat konsistennya (reliability) menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu: (1) Teknik Analisis Statistik Deskriptif, dipakai dalam penelitian ini untuk menganalisis data beserta cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data kuesioner yang terkumpul dari jawaban responden pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Atas variabel Budaya Organisasi (X1)

Tanggapan responden melalui indikator Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X11) dengan nilai rerata sebesar 3.89 dimana dari kedua pernyataan (X11) tersebut pada hasil ini

menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X112) yang menunjukkan bahwa Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

Tanggapan responden melalui indikator Perhatian terhadap detail (X12) dengan nilai rerata sebesar 3.72 dimana dari kedua kuesioner (X12) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X122) yang menunjukkan bahwa Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.

Tanggapan responden melalui indikator Orientasi hasil (X13) dengan nilai rerata sebesar 3.73 dimana dari kedua kuesioner (X13) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X132) yang menunjukkan bahwa Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.

Tanggapan responden melalui indikator Orientasi orang (X14) dengan nilai rerata sebesar 3.70 dimana dari kedua pernyataan (X14) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X142) yang menunjukkan bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh kantor.

Tanggapan responden melalui indikator Orientasi Tim (X15) dengan nilai rerata sebesar 3.87 dimana dari kedua kuesioner (X15) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X151) yang menunjukkan bahwa Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.

Tanggapan responden melalui indikator Keagresifan (X16) dengan nilai rerata sebesar 3.71 dimana dari kedua kuesioner (X16) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X161) yang menunjukkan bahwa Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.

Tanggapan responden melalui indikator Stabilitas (X17) dengan nilai rerata sebesar 3.52 dimana dari kedua kuesioner (X17) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada (X172) yang menunjukkan bahwa Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel Budaya organisasi (X1) adalah Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X11) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata

tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel Budaya organisasi (X1).

### **Deskriptif Atas Variabel-Variabel Kinerja Pegawai ASN (Y)**

Tanggapan responden melalui indikator Pekerjaan Individu (Y11) dengan nilai rerata sebesar 3,90 dimana dari keempat kuesioner (Y11) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y112) yang menunjukkan bahwa Saya bekerja sesuai dengan kompetensi yang saya miliki.

Tanggapan responden melalui indikator Perilaku (Y12) dengan nilai rerata sebesar 3,87 dimana dari keempat kuesioner (Y12) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y124) yang menunjukkan bahwa Saya mengutamakan kelancaran pekerjaan dan pelayanan dalam organisasi.

Tanggapan responden melalui indikator Sikap (Y13) dengan nilai rerata sebesar 3.73 dimana dari keempat kuesioner (Y13) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y131) yang menunjukkan bahwa Saya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel Kinerja Pegawai ASN (Y) adalah Pekerjaan Individu (Y11) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel Kinerja Pegawai ASN (Y).

Hasil analisis statistic deskriptif pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Budaya Organisasi dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.7332 dan nilai standar deviasi yaitu 0.40223 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

Kinerja Pegawai ASN dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 3.8326 dan nilai standar deviasi yaitu 0.42004, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Kinerja Pegawai ASN dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

Data analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menunjukan yang jika ditulis dalam

bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.225 + 0.698 X$$

Model persamaan persamaan regresi Standardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

Konstanta 1.225 berarti bahwa Kinerja Pegawai ASN akan tetap konstan sebesar 1.225 jika tidak ada pengaruh dari variable Budaya Organisasi, tetap atau = 0.

Koefisien regresi X sebesar + 0.698 memberikan arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai ASN.

Uji parsial (uji t) Pengujian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 1.991 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =TINV (5%,76) lalu enter) dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pemerintah kabupaten Enrekang. Berdasarkan tabel tersebut untuk Budaya organisasi dengan Nilai  $t_{hitung} (7.739) > t_{tabel} (1.991)$  serta nilai signifikannya  $(0,000) < (0,05)$  terbukti bahwa variabel Budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai ASN pemerintah kabupaten Enrekang., maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Koefisien Determinasi (Uji –  $R^2$ ) nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil untuk model analisis. Sementara itu nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan bahwa: nilai  $R$  sebesar 0.669 yang berarti ada hubungan sebesar 66.9% antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan sedang. Untuk itu persamaan regresi linear sederhana seperti pada hasil  $R$  square menunjukkan nilai sebesar 0.447 atau 44,7% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 55,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Interpretasi Hasil Penelitian melihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Enrekang. Berdasarkan tabel tersebut untuk Budaya organisasi dengan Nilai thitung (7.739) > ttabel (1.991) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa keterkaitan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang, baik secara empiris maupun teoretis dapat diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, antara lain dikemukakan oleh Dwiyanto, (2002) bahwa rendahnya kinerja birokrasi publik/pemerintah sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan dari pada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa. Moeljarto (2001) berpendapat bahwa untuk mengikis pengaruh minor neo-tradisionalisme birokrasi (termasuk budaya paternalistik), maka hal yang penting

dalam birokrasi adalah suatu transformasi budaya birokrasi yang mewarisi semangat kerajaan dan kolonial menuju budaya birokrasi modern yang organis adaptif; yang dikehendaki adalah birokrasi yang terbuka terhadap gagasan inovatif, peka terhadap perubahan-perubahan lingkungannya, penekanan pada produktivitas, profesionalisme pelayanan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatnya. Model birokrasi seperti ini akan rentan terhadap guncangan dan ketidakpastian yang melanda lingkungannya.

Hasil penelitian ini berimplikasi perlunya pimpinan organisasi, khususnya kepala badan (Dinas) berupaya mendorong percepatan transformasi budaya organisasi dari budaya paternalistik ke budaya birokrasi modern yang lebih berorientasi pada hasil dan mutu serta budaya organis-adaptif yang lebih kondusif lagi, terutama menjaga komunikasi yang sifatnya dua arah sehingga terjalin hubungan yang harmonis.

Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang ada di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang berpengaruh sebesar 44% terhadap Kinerja pegawai. Dalam menerapkan budaya organisasi yang ada

di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang berada dalam kategori cukup baik. Penerapan budaya organisasi sebesar 44% dapat diartikan bahwa ada hal lain yang dapat meningkatkan Kinerja pegawai selain budaya organisasi. Angka 44% tentunya bukan angka yang kecil dan patut mendapat perhatian dari para pegawai untuk tetap meningkatkan penerapannya. Hal itu dilakukan agar Kinerja pegawai dapat meningkat dan mampu memaksimalkan tugasnya, karena semakin tinggi penerapan budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Di Kabupaten Enrekang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Penerapan budaya organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan sudah cukup baik, hal ini terbukti dengan respon para Pegawai terhadap penerapan budaya organisasi yang tergolong cukup baik, karea nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 79,8 yang menunjukkan



bahwa penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang dapat dikatakan sudah berada dalam kategori cukup baik. Hal ini terlihat pada hubungan pegawai dengan pimpinan yang terjalin semakin baik. Walaupun tanggungjawab pimpinan terhadap pegawai untuk memperbaiki kinerjanya masih kurang efektif. (2) Kinerja Pegawai Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang dapat dikatakan tinggi. Terlihat dari respon Pegawai terhadap kinerja tergolong tinggi dimana Pegawai selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, dalam hal kemandirian sebagian kecil pegawai kurang mampu dengan cepat menyesuaikan dan belajar secara mandiri terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. (3) Dari hasil perhitungan koefisien korelasi product momen, penerapan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan korelasi diperoleh  $t$  hitung yaitu sebesar 7.739, yang berarti ada Pengaruh antara penerapan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai,

dan tingkat hubungannya adalah tinggi. Kemudian dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya sebesar 44%. (4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yaitu dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, dan melakukan uji  $t$  yang diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel Berdasarkan tabel tersebut untuk Budaya organisasi dengan Nilai  $t$  hitung (7.739)  $>$   $t$  tabel (1.991) serta nilai signifikannya (0,000)  $<$  (0, 05) terbukti bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai di Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Hal itu berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan budaya organisasi terhadap Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti kepada seluruh pihak yang berkontribusi pada penulisan artikel ini. Kepada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang yang bersedia menerima peneliti dengan hati terbuka dan memberikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor

Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang sehingga terselesaikannya artikel ini dengan sebaik-baiknya.

## REFERENSI

- Achmad, S. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Agus Dwiyanto. (2002). *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK-UGM.
- Azizy, A. Q. (2007). *Change Management Dalam Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Brown, warren B. dan Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: Jhon Wiley and soms.
- Davis, B, G. (1991). *Sistem informasi manajemen*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Djokosantoso, D. M. (2003). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Indra, B. (2006). *Sistem Akuntansi Sektor Publik, Edisi 2*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail Nawawi. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, & Kinerja. Proses Terbentu, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi, Edisi Pertama*. Depok Badan Penerbit Kencana.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Marihot Manullang, D. S. (2005). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational behavior: Foundations, reality and challenges. South-Western, Nashville, Tennessee*.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, P. S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT Macanan Jaya.
- Robbins, P. S. (2008a). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2008b). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P. S. (2008c). *Perilaku Organisasi. Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Hadayana Pujatmaka*. Jakarta: Prehalindu.
- Robbins, P. S. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga Robbins.
- Robbins, P. S. (2015). *Organizational Behaviour*. New Jersey, New York: Prentice Hall International Inc.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*. San Francisco: Jossey–Bass Publishers.
- Schuler dan Jackson werner. (1997). *Managing Human Resources*, Singapore: Cangange Learning.
- Septi Mardiana. (2010). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi. Program S-1. Universitas Negeri Padang*.

- Stoner, James AF., R. Edward Freeman., Daniel R. Gilbert, J. (1995). *Management, 6th Edition*. New Jersey: Prentice. Hall Inc.
- Tika H. Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjokrowinoto, M. (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Birokrasi: Kemelut antara Negara, Masyarakat Sipil, dan Pasar*, dalam Saiful Arif, (ed.), *Birokrasi dalam Polemik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirman Syafri dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.
- Undang Undang. (1999). *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok pokok Kepegawaian*.