

Tingkatkan Kinerja Pegawai Melalui Penguatan Budaya Organisasi

Aliza Septiani Lahay¹, Hedy vanni alam², Robiyati podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: hedyalam@gmail.com²

Abstract: *This study aims to determine the influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Social Office of Women and Children Empowerment of Gorontalo Province. data obtained through questionnaires distributed to 82 respondents and analyzed by simple linear regression, The approach in this study is quantitative with ex-post facto methods. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance at the Social Office of Women and Children Empowerment of Gorontalo Province. Positive results show that a better and more conducive organizational culture in stimulating employee work processes in agencies will have an impact on improving the performance of employees of the Gorontalo Provincial Women and Children Empowerment Social Service in achieving the quality, quantity and punctuality of employee work targets. The influence of organizational culture on employee performance is 77.00% and the influence of other variables outside the research model is 23.00% which is thought to be influenced by other variables.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo. data diperoleh melalui angket yang disebar kepada 82 responden dan dianalisis dengan regresi linier sederhana, Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode ex-post facto. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo. Hasil positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang semakin baik dan kondusif dalam menstimulus proses kerja pegawai dalam instansi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo dalam mencapai target kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja pegawai. Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 77,00% dan pengaruh variabel lainnya diluar model penelitian sebesar 23,00% yang diduga dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah menuntut setiap pegawai memiliki kinerja yang tinggi, bersungguh-sungguh dalam bekerja, selalu mengedepankan kepentingan organisasi, merasa selalu puas akan pekerjaannya dan tidak merasa terbebani ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang banyak. Selain itu, pegawai PNS dituntut untuk selalu mengedepankan pelayanan kepada masyarakat untuk selalu bekerja keras, cepat, tepat, dan cerdas, dan juga mampu berperan atau berkontribusi dalam memelihara pertumbuhan ekonomi. Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139), kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa hal yang menjadi permasalahan dari kurang optimalnya kinerja adalah tanggung jawab yang masih kurang contohnya masih terdapat masalah/penyimpangan seperti telat masuk kerja, sehingga hal ini bisa menyebabkan terjadinya penurunan kinerja. kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing (Kompas.com).

Budaya Organisasi Menurut (Effendy, 2016:9) adalah norma, nilai nilai, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dengan waktu yang lama oleh pendiri dan anggota organisasi serta diterapkan dengan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, begitu juga sebaliknya budaya yang lemah dapat menghambat tujuan organisasi. budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Setiap

organisasi pasti wajib memenuhi kinerja yang bagus, terutama bagi setiap pegawai/karyawan. Beberapa hal yang membuat atau memotivasi agar kinerja seseorang meningkat yakni diantaranya, pemimpinnya, gaji/pendapatan, lingkungan kerja yang baik, budaya kerja yang baik dan sebagainya (Rifai,2017:10).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana metode kuantitatif yaitu metode penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari satu fenomena serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di dinas sosial pemberdayaan perempuan dan anak provinsi Gorontalo dengan sampel 82 orang pegawai, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan melalui angket/kuesioner, serta menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana teknik yang menguji sifat hubungan sebab- akibat variabel x dan variabel y.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan secara linier antar satu variabel independen (x) dan variabel dependen (y), analisis ini berguna untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Analisis regresi dijelaskan pada tabel di bawah.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.813	2.329		1.637	.106
	Budaya Organisasi	.874	.053	.878	16.384	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Dari hasil analisis diatas maka model regresi antara budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 3,813 + 0,874X$$

Adapun interpretasi dari model regresi sederhana di atas dijabarkan berikut ini:

1. Nilai Konstanta sebesar 3,813 merupakan nilai konstan yang berarti bahwa apabila pengaruh dari variabel budaya organisasi diabaikan, maka nilai pada variabel Kinerja pegawai sebesar 3,813 Satuan.
2. Nilai Koefisien dari variabel budaya organisasi sebesar 0,874 menunjukkan bahwa budaya organisasi akan mampu menjadi katalisator Kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo. Atau dengan kata lain skor budaya organisasi yang meningkat sebesar 1 satuan diikuti oleh optimalnya skor kinerja pegawai sebesar 0,874 satuan.

Adapun hasil Pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS 21 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	t-Hitung	Sig	t _{Tabel}	Keterangan
(Constant)	1.637	0.106		
Budaya organisasi	16.384	0.000	2,639	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Hasil analisis pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 16,384. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 1% dan derajat bebas n-k-1 atau 82-1-1= 80 sebesar 2,639. Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (16,384>2,639). Selain itu apabila kita membandingkan nilai signifikan (P_{value}), maka dapat dilihat bahwa nilai P_{value} (0,000) dari

pengujian ini lebih kecil dari 0,01. Sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.768	4.14411

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,770. Nilai ini berarti bahwa sebesar 77,00% Kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap Kinerja pegawai sebesar 23,00% yakni variabel kompetensi pegawai, komitmen kerja, tunjangan kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, iklim kerja, manajemen konflik, manajemen karir, dan sistem informasi penilaian kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan bahwa keseluruhan jawaban dari responden mengenai kinerja pegawai berada pada kategori yang baik, Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo memiliki hasil capaian kerja yang optimal sesuai dengan target kerja yang ditetapkan. Kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo yang baik ini menjadi representasi bahwa pegawai akan mampu meningkatkan hasil kerjanya dengan adanya budaya organisasi yang baik yang diterapkan di lapangan. Kemudian hasil indikator ditemukan bahwa indikator terendah adalah kualitas pekerjaan yang berarti bahwa pegawai harus mampu mengoptimalkan kerja sama untuk pekerjaan yang semakin berkualitas, keseluruhan jawaban dari responden mengenai budaya organisasi berada pada kategori yang cukup baik. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo adanya budaya yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dimana hal tersebut terlihat dari kebijakan dan peraturan organisasi yang baik dan tidak mengekang para pegawai kemudian budaya organisasi yang cukup baik ini akan menciptakan hubungan antar pegawai yang cenderung baik sehingga tercipta kerja sama yang optimal antar pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada pegawai tersebut. Hasil yang cukup baik pula menjadi gambaran bahwa masih perlunya optimalisasi yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo untuk membuat budaya organisasi semakin baik.

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo. Hasil positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang semakin baik dan kondusif dalam menstimulus proses kerja pegawai dalam instansi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Provinsi Gorontalo dalam mencapai target kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja pegawai, budaya yang diterapkan oleh dinas sosial pemberdayaan perempuan dan anak provinsi gorontalo sangat baik diterapkan oleh pegawainya serta indikator dari pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel penelitian memiliki validitas yang baik.

SARAN

Agar senantiasa pegawai selalu meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, penelitian kelak dapat berguna bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bahan informasi kiranya penelitian dapat dijadikan acuan untuk menambah faktor atau variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai." Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 14.2 (2015).
- Amanda, Enno Aldea, Satrijo Budiwibowo, and Nik Amah. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun." Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan 6.1 (2017): 1-12.

- Awadh, Alharbi Mohammad, and Mohammed Saad Alyahya. "Impact of organizational culture on employee performance." *International review of management and business research* 2.1 (2013): 168.
- Dunggio, S. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Duingi Kota Gorontalo . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol 8 No 2.
- Diana, Ilfi Nur, et al. "Factor influencing employee performance: The role of organizational culture." *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business* 8.2 (2021): 545-553.
- Febrina, Sindy Cahya, Widji ASTUTI, and Boge TRIATMANTO. "The Employee Performance: An Empirical Study from Indonesia." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8.11 (2021): 285-296.
- J., W. (2020)." Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Diera Covid 19". *nasional*, 1-13.
- Kuswati, Yeti. "The influence of organizational culture on employee performance." *Humanities and Social Sciences* 3.1 (2020): 296-302.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 1.1 (2018): 9-25.
- Narayana, Ananta. "A critical review of organizational culture on employee performance." *American Journal of Engineering and Technology Management* 2.5 (2017): 72-76.
- Odhiambo, Linda F. *Influence of organizational culture on employee performance at NIC Bank Limited, Kenya*. Diss. University of Nairobi, 2016.
- Putri, R. E. (2015). "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai". *jurnal administrasi*, 1 nomor 11, 1-29.
- Uddin, Mohammad Jasim, Rumana Huq Luva, and Saad Md Maroof Hossian. "Impact of organizational culture on employee performance and productivity: A case study of telecommunication sector in Bangladesh." *International Journal of Business and Management* 8.2 (2013): 63.
- Virgiawan, Ade Riandi, Setyo Riyanto, and Endri Endri. "Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance." *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* 10.3 (2021): 67-67.
- Wambugu, Lydiah Wairimu. "Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant)." *European Journal of Business and Management* 6.32 (2014).