

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

Hadidja Bau, Irwan Yantu, Andi Yusniar Mendo

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: hadidjabau@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the Influence of Organizational Culture on the Performance of Employees of the Gorontalo City Education Office in a Preliminary or Simultaneous Manner. The approach in this study is quantitative with the field research method, data collection in this study is carried out by questionnaire. The number of samples was 75 people obtained by the descriptive variable process. The data analysis in this study is simple regression inferential analysis. The results of this study show that hypothesis testing (t-test) for the t-value of the organizational culture variable is 6.543 is greater than the T-table value of 1.666 with a significance value of $0.000 < 0.05$. It can be said that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance because the t-value is calculated $> t$ -table and the significant value is less than 0.05 so that H_0 is rejected and H_a is accepted. Furthermore, the value of the determination coefficient (R) is 0.0608 which means that the influence of the independent variable (Organizational Culture) on the bound variable (Employee Performance) is 60.8% while the probability of 39.2% is influenced by other variables outside of those not studied in this study. Furthermore, the value of Simple Linear Regression can be said to be a constant of 19.581 which means that the consistency value of the Employee Performance variable is 19.581. The regression coefficient of X is 0.653 which states that the addition of 1% of the organizational cultural value will increase employee performance by 0.653. The regression coefficient has a positive value so that it can be said that the direction of the influence of organizational culture (variable X) on employee performance (variable Y) is positive and based on the significance value obtained from the table above of $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that organizational culture variables affect employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Organizational Culture*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo secara persial maupunsimultan. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode penelitian lapangan (field research) pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuisisioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 75 orang yang diperoleh proses deskriptif variable. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis inferensial regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis (Uji t) untuk nilai t-hitung variable budaya organisasi sebesar 6.543 lebih besar dari nilai t- tabel 1,666 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t- hitung $> t$ -tabel dan nilai signifikan selebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R) yaitu sebesar 0,0608 yang berarti bahwa pengaruh variable bebas (Budaya Organisasi) terhadap variable terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 60,8% sedang kansisinya 39,2% dipengaruhi oleh variable lain diluar yang tidak diteliti dalam penelitianini. Selanjutnya nilai Regresi Linear Sederhana dapat dikatakan konstanta sebesar 19,581 yang artinya bahwa nilai konsistensi variable Kinerja Pegawai sebesar 19,581. Koefisien regresi X sebesar 0,653 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai budaya organisasi maka kinerja pegawai akan bertambah 0,653. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehinggah dapat di katakan bahwa arah pengaruh budaya organisasi (variable X) terhadap kinerja pegawai (variable Y) adala hpositif Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari table diatas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi*

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Menurut Jamaluddin dkk (2017) Peningkatan kinerja pegawai pada organisasi publik secara teoritis maupu nempiris dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik secara universal maupun kontingensi. Seperti factor budaya organisasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja. Dimana kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengantujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki Visi yaitu "Kualitas Layanan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Yang Bermutu, Berkarakter Dan Berbudaya" dan Misinya untuk Mengoptimalkan Pelaksanaan Program Pengelolaan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun, Program Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Program Pengelolaan Pendidikan Non Formal, Mengoptimalkan Pelaksanaan Program Pengelolaan Peningkatan Mutu PendidikDan Tenaga Kependidikan Dan Pengelolaan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun dan Mengoptimalkan Pelaksanaan Program Pengembangan Nilai Budaya, Pengelolaan Keragaman Budaya, Program Pengelolaan Teanaga Seni Dan Budaya Serta Program Pengelolaan Kekayaan Budaya.

Dinas Pendidikan merupakan unsur pelakasana pemerintah yang memiliki Tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah dibidangpendidikan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai fungsi sebagai: (1) Perumusan kebijaksanaan teknis dibidang pendidikan; (2) Pelaksanaan pembinaan operasional dibidang pendidikan; (3) Bimbingan teknis dibidang pendidikan berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (4) Pengendalian dan pengawasan teknis di bidang pendidikan;(5) Pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang pendidikan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (6) Pengendalian dan pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya; dan (7) Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Untuk memenuhi peranan tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo harus didukung oleh sumberda yang baik. Berikut ini table mengenai struktur pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Gorontalo.

Tabel 1 Daftar Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Sub Bagian Umum Tata Laksana dan Kepegawaian	1
4	Bidang Keuangan	3
5	Bidang Perencanaan	4
6	Bidang Pembinaan Ketenagaan	4
7	Bidang Pauddan Pendidikan Non Formal	4

8	Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	4
9	Bidang Kebudayaan	3
10	Jabatan Fungsional	76

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, 2024

Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tentunya memiliki peranan untuk melakukan pelayanan public dibidang pendidikan. Untuk memenuhi peranan tersebut, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo harus didukung oleh sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasinya yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah menjadi salahsatu kunci utama dalam menjalankan tugas-tugasnya. Unsur sumber daya manusia memiliki peran dalam menjalankan tugas/ pekerjaan dan mengelola berbagai admistrasi lembaga pemerintah berdasarkan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan.

Dinas Pendidikan Kota Gorontalo mengutamakan Maklumat pelayanan public yang berbunyi; Pimpinan dan segena pegawai dinas pendidikan kota gorontalo, berkomitmen untuk: Memberikan Informasi yang akurat, benar, dantidak menyesatkan kepada masyarakat kepada sesuai Undang-undang Nomor 14Tahun 2018 tentang Keterbukaan Informasi Publik; Memberikan layanan terbaiktanpa diskriminasi dengan sepenuh hati sesuai dengan standar layanan yang diterapkan; Melaksanakan layanan dengan penuh integritas dan tidak menerima pungutan dalam bentuk apapun yang berkenaan dengan tugas dan layanan kedinasan dan Akan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Tujuan organisasi lembaga seperti Dinas Pendidikan Kota Gorontalo akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan mana kala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yangdinginkan oleh lembaga Dinas Pendidikan tersebut. Bagi organisasi pemerintah daerah seperti Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam pengelolaannya. Jadi, kinerja merupakan factor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itua dalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari factor penyebabnya maupun dari segi faktora kibatnya. Keberhasilan suatu organisasi pada lembaga Dinas Pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya (Mamontoetal., 2023).

Berdasarkan data kepegawaian, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas dan berkompeten diberbagai bidang sesuai dengan tugas-tugas instansi. Instansi pemerintah ini dapat menjalankan tugasnya secara rutin. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai juga telah dipenuhi sehingga segala pekerjaan dan urusan administrasi diharapkan dapat dikerjakan di setiapun kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Akan tetapi, perlu dilakukan analisis mengenai kinerja pegawainya dalam menyokong kinerja lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Pegawai akan mampu melaksan akan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga tercapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang kinerja pegawainya dengan baik.

Kegagalan dalam membangun kinerja yang baik akan berdamapak pada proses pencapaian tujuankan tordinas pendidikan Kota Gorontalo. Dimana kinerja dari Kantor Dinas Pendidkan tidak hanya mampu melayani masyarakat, namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Sejalan dengan permasalahan tersebut maka dipandang perlu untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang bertugas di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dalam menyokong pelaksanaan tugas-tugas lembaga tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Rohaeni & Marwa, 2018).

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut (Garaika & Darmanah, 2019) Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. berikut hasil pengujiannya :

Tabel 2 Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,581	5,737		3,413	,001
	budaya organisasi	,653	,100	,608	6,543	,000

Sumber: Data Olahan, 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 19,581 sedangkan nilai pengembangan karir sebesar 0,653. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 19,581 + 0,653X$$

Hasil persamaan diatas dapat dikatakan konstanta sebesar 19,581 yang artinya bahwa nilai konsistensi variabel Kinerja Pegawai sebesar 19,581. Koefisien regresi X sebesar 0,653 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai budaya organisasi maka kinerja pegawai akan bertambah 0,653. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Menurut (Garaika & Darmanah, 2019) menjelaskan bahwa uji reliabilitas menunjukan indeks yang mengindikasikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Terdapat ketentuan untuk menentukan instrumen tersebut reliabel atau tidak yaitu, jika cronbach alpha > 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel, dan jika cronbach alpha < 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Budaya Organisasi	0.978	0,6	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0.984	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik alpha cronbach sebagaimana yang disajikan pada tabel diatas untuk variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai diperoleh nilai Koefisien *Chonbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apa bila terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi (Gandhy,2018). Berikut hasil pengujiannya:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

No.	Normal Parameters		Most Extreme Differences		Asymp.sig. (2-tailed)
	Std. Deviation	Absolute	Positif	Negative	
1	9,97638565	0,082	0,065	-,082	0,698

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data yang menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $>0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $<0,05$ berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas 0,698 yang berada di atas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Garaika&Darmanah (2019), uji bedat-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Pengujianhipotesisuntukujitdilakukandengantujuanuntukmelihatpengaruhsecaraparsialvariabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,581	5,737		3,413	,001
	budaya organisasi	,653	,100	,608	6,543	,000

Sumber : Data Olahan, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung 6.543 lebih besar dari nilai t-tabel 1,666 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kaena nilai t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

1) Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan taranilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Adapun rumus koefisien determinasi (Garaika & Darmanah, 2019). Berikut hasil pengujian:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,608 ^a	,370	,361	10,044	2,185

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,608 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terbentuk melalui penerapan nilai-nilai yang ada dalam organisasi itu sendiri. Sebagai faktor yang berpengaruh, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku pegawai dengan menanamkan prinsip-prinsip dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan instansi. Keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada kesamaan nilai yang diyakini dan diterapkan oleh seluruh pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan terarah.

Menurut Edy Sutrisno (2010:20-21), Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja. Sebagai sebuah kekuatan sosial yang tidak tampak, budaya ini mampu membentuk pola pikir dan tindakan pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif. Jika dikelola dengan baik sebagai alat manajemen, budaya organisasi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mengembangkan sikap positif, bekerja dengan dedikasi, serta meningkatkan produktivitas mereka.

Selain itu, budaya organisasi juga mencerminkan jati diri sebuah organisasi, yang tumbuh melalui sistem dan nilai-nilai yang dianut oleh para anggotanya. Nilai-nilai ini kemudian terwujud dalam sikap dan persepsi individu di dalam kelompok kerja. Ketika budaya organisasi semakin kuat, pengaruhnya tidak hanya terbatas pada perilaku individu, tetapi juga berdampak pada kinerja mereka serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, mendorong profesionalisme, serta meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Dengan adanya panduan yang jelas, pegawai dapat bekerja lebih efektif dan selaras dengan visi organisasi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya membentuk identitas instansi, tetapi juga mengarahkan pegawai untuk bekerja secara profesional dan berkualitas, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo memiliki nilai rata-rata yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden merasakan dampak positif dari penerapan budaya organisasi yang tepat, yang mampu mendorong perkembangan instansi. Ketika budaya organisasi diterapkan secara efektif, pegawai akan lebih

disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap aturan ini berkontribusi pada terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas dalam instansi.

Kinerja pegawai memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk dalam hal inovasi dan orientasi pada hasil dalam setiap aktivitas kerja. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai yang dianut akan lebih berpeluang meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, manajemen perusahaan atau instansi harus mampu mengelola budaya organisasi dengan baik agar dapat berperan secara optimal dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja pegawai yang buruk akan membuat organisasi mengalami penurunan dalam segala kegiatan atau akan mengganggu operasional organisasi dan tidak bisa berjalan sesuai ketentuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya baik akan membuat kinerja pegawai sebuah organisasi meningkat, sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk maka akan membuat organisasi tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja individu adalah bagian dari hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas didalam melaksanakan kegiatan atau kebijakan dalam perencanaan strategis organisasi berdasarkan standar kerja yang ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati (Widodo, 2015).

Sedangkan pada variabel kinerja pegawai diperoleh hasil penelitian pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada dimensi kualitas dan kehadiran. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang baik serta menjaga kualitas kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Dengan motivasi yang tinggi, mereka menjadi lebih produktif, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Sebaliknya, jika salah satu atau kedua dimensi ini tidak mendapat perhatian yang cukup, maka dapat berakibat pada menurunnya motivasi kerja dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun keseluruhan organisasi, sehingga penting bagi instansi untuk terus menjaga dan meningkatkan kedua aspek tersebut agar produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi tetap optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga berkontribusi pada perkembangan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan efektivitas dalam berbagai aspek operasional, menghambat pencapaian tujuan, serta mengganggu kelancaran aktivitas organisasi.

Dalam hal ini, budaya organisasi memegang peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Jika budaya organisasi diterapkan dengan baik, pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Sebaliknya, jika penerapan budaya organisasi kurang efektif atau tidak dikelola dengan baik, maka kinerja pegawai pun dapat menurun, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, membangun dan menerapkan budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya budaya organisasi maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah maka kinerja pegawai pun akan menurun, budaya organisasi dapat disampaikan melalui komunikasi yang

efektif kepada pegawai yang akan membentuk kekuatan yang menyeluruh dalam instansi, dapat mempengaruhi kinerja dan meningkatkan daya saing pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diharapkan mampu memperkuat budaya organisasi yang mendukung disiplin, tanggung jawab dan kerja sama, hal ini bisa dilakukan melalui pelatihan atau *workshop* untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen pegawai terhadap visi, misi dan segala peraturan yang ada.
2. Perlu adanya peningkatan dan pengawasan terhadap kehadiran setiap pegawai dengan sistem absensi yang lebih ketat serta menegakkan sanksi bagi yang melanggar peraturan.
3. Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi dan berpengaruh baik terhadap Kinerja Pegawai. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar mencari atau menggunakan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini dan dapat menambah jangkauan penelitian dan jumlah responden sehingga penelitian selanjutnya dapat terlihat jelas pengaruh atau tidaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia,A.(2016).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Inter vening (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iii Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 4(3), 1-15.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening .Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144-156.
- Bibhuti Bhusan Mahaptra, 2010, *Human Resource Management*, New Delhi, New Age International (P) L td. Publishers. Hal 23-24
- Chang, Su-Chao, And Ming-Shing Lee. 2007. *A Study On Relationship Among Leadership,Organizational Culture, The Operation Of Learning Organization And Employees' JobSatis faction*.The Learning Organization: Emerald Group Publishing Limited. Vol. 14 No. 2.2007,Pp.155-185.
- Dataui, M. U., Asi, L. L., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 7(2). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Distyawaty. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Porvinsi Sulawesi Tengah.
- EdwinB. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi ViiJiidIi, Terjemahan Alponso S,Erlangga, Jakarta
- Garaika, & Darmanah .(2019). *Metodologi Penelitian*. CvHira Tech.
- H.Syaiful Segala, (2010). *Manajemen Stratgik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hariandja, M.T.E (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta. Hasibuan, Malayu, Sp. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilahi, M. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.

- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1).
- Mega, K., & Surya, U. (2016). Peran Knowledge Sharing Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah). *Semhas Fekon*, 263-269.
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan . *Jurnal Bisnis Administrasi*. 7(2), 33-39.
- Oos Khosiah (2010), *Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karayawan Pada Pt. Dirgantara Indonesia Bandung*
- Pawirosumarto, S., Purwanto, K.S., Dan Rachmad, G. 2017. *The Effect Of WorkEnvironment, Leadership Style, AndO rganizational Culture Towards Job Satisfaction AndIts Implication Towards Employee Performance InParador Hotels And Resorts, Indonesia"*. *International Journal Of Law And Management*, Vol. 59 I s\ssue: 6, Pp. 1337-1358.
- Prasetio, H. E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Cu Tri Tapang Kasih Di Sejiram. *Bis-Ma (Bisnis Manajemen)*, 8(10).
- Pratama, R. A., & Perdhana, M. S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tempat Wisata Taman Sardi ColoKudus) (Doctoral Dissertation, Undip: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis)*.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Ranchman, Taufik, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta pustaka Media Perintis: Bandung.
- Rohaeni, H., & Marwa, N. (2018). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Ecodemica*, 2 (2), 312-318.
- Rosmin. 2010. *Analisis Pengaruh Prilaku Pimpinan, Motivasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Donggala*.
- Rizqi, F., Erlina,R., & Tedi, R. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Motivasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan Lampung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sholihah, F. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya)*.
- Sinaga, P. N. S. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara. Medan: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sumatera Utara*.
- Sri Banun Muslim, (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Cv Budi Utama: Yogyakarta
- Suprpto, 2009, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel*. *Excellent Vol.1(1):4-5*

Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi. Prenada media Group: Jakarta audia, A.N., & Silvanita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui KnowledgeSharing Sebagai Variabel Inter vening. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9 (2), 144-156.

Waldianto, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu).

Wibisono, D. (2011). Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator.