



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BALANGAN

M. Irwan¹, Jumaidi², Akhmad Berkatillah³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail: hatakiirwan007@gmail.com

ABSTRAK

Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan ada beberapa fenomena masalah yaitu pegawai kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, sering terlambat, meninggalkan ruangan saat jam kerja, bahkan absen tanpa alasan yang sah. Kinerja mereka juga belum sesuai dengan harapan lembaga. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel sebanyak 43 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 25. Hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 8,692 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,681. Jadi budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Terlihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 65%, maka terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan sebesar 65% sisanya 35% dipengaruhi variabel lain. Saran untuk Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan diharapkan menerapkan nilai budaya organisasi dengan memberikan teladan dan sanksi tegas pada pegawai yang kurang disiplin. Pegawai harus meningkatkan kedisiplinan, memperhatikan budaya organisasi, dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan baik.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

At the Education and Culture Office of Balangan Regency, several issues persist, including employee irresponsibility, habitual tardiness, unauthorized absences, and subpar performance, all of which deviate from institutional expectations. This study aimed to assess the influence of organizational culture on employee performance within the office. Utilizing a quantitative approach with 43 respondents, data were collected through questionnaires, observation, and documentation, then analyzed using IBM SPSS version 25. Findings revealed a significant influence of organizational culture on employee performance, as evidenced by a calculated t -count of 8.692, surpassing the t table value of 1.681. The coefficient of determination (R^2) indicated a 65% influence of organizational culture on employee performance, leaving 35% attributed to other factors. Recommendations for the Head of the Balangan Regency Education and Culture Office include reinforcing organizational values through exemplary behavior and implementing strict disciplinary measures for non-compliant employees. It is imperative for employees to enhance discipline, prioritize organizational culture, and fulfill their duties diligently.

Keywords: organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Dinas pendidikan dan Kebudayaan yang merupakan bagian integral dari kementerian Pendidikan Kebudayaan dan Riset Teknologi adalah lembaga yang diberi tanggung jawab untuk mengkoordinir pelaksanaan pendidikan di daerah, baik provinsi maupun yang berada di Kabupaten atau Kota. Kabupaten Balangan sebagai salah satu Kabupaten di Provinsi Kalimantan Selatan

merupakan lembaga penyelenggara pendidikan yang diberi wewenang mengkoordinir kegiatan pendidikan di Kabupaten.

Kinerja kelembagaan adalah peran aktif manusia yang ada didalamnya yang ditunjukan oleh adanya hasil dari pelaksanaan beban kerja. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Gibson (2015) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok pegawai, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh perusahaan/organisasi dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional 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.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Ditemukan beberapa fenomena masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

1. Adanya pegawai yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya. Seperti masih terlihat ada pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya.
2. Adanya pegawai yang masih terlambat datang kerja dan meninggalkan ruangan pada saat jam kerja, bahkan tidak hadir tanpa alasan yang sah. Pegawai lebih mementingkan urusan pribadi diluar daripada urusan kantor. Misalnya menghadiri acara keluarga yang tidak begitu penting, atau sekedar keluar membeli makanan maupun merokok saat jam kerja.
3. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang deadline, dan saat pegawai yang bersangkutan tidak hadir, pelayanan bisa jadi terhambat karena teman sesama pegawai lain tidak menguasai kerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan”.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan?
2. Seberapa besar pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif. Penelitian ini juga menggunakan tipe penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2016: 11).



Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dengan objek yang dijadikan sumber dalam penelitian adalah: (1) Adanya pegawai yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya. Seperti masih terlihat ada pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya. (2) Adanya pegawai yang masih terlambat datang kerja dan meninggalkan ruangan pada saat jam kerja, bahkan tidak hadir tanpa alasan yang sah. Pegawai lebih mementingkan urusan pribadi diluar daripada urusan kantor. Misalnya menghadiri acara keluarga yang tidak begitu penting, atau sekedar keluar membeli makanan maupun merokok saat jam kerja. (3) Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang deadline, dan saat pegawai yang bersangkutan tidak hadir, pelayanan bisa jadi terhambat karena teman sesama pegawai lain tidak menguasai kerjaan yang bersangkutan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel jenuh atau total sampling. Alasan menggunakan metode penentuan sampel jenuh atau total sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016:85).

Menurut Sugiyono, (2016:85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan yang berjumlah 43 orang pegawai negeri sipil (PNS). Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 43 orang sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian peneliti ini adalah observasi, koesioner (angket) dan dokumentasi.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Statistik dapat didefinisikan sebagai sekumpulan metode yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari suatu data. (Widhi Agung Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas 2016:111).

Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah. Berikut teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi (uji T), uji korelasi dan uji koefisien determinasi (uji R^2).

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan serta seberapa besar pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Hasil penelitian diambil berdasarkan dari beberapa pengujian seperti uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi (uji T), uji korelasi dan uji koefisien determinasi (uji R^2). Berikut hasil ujinya.



1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	1	0,301	0,548	Valid
	2	0,301	0,673	Valid
	3	0,301	0,572	Valid
	4	0,301	0,574	Valid
	5	0,301	0,683	Valid
	6	0,301	0,571	Valid
	7	0,301	0,521	Valid
	8	0,301	0,444	Valid
	9	0,301	0,473	Valid
	10	0,301	0,609	Valid
	11	0,301	0,399	Valid
	12	0,301	0,498	Valid
	13	0,301	0,527	Valid
	14	0,301	0,679	Valid
	15	0,301	0,531	Valid
	16	0,301	0,510	Valid
	17	0,301	0,623	Valid
	18	0,301	0,461	Valid
	19	0,301	0,767	Valid
	20	0,301	0,494	Valid
	21	0,301	0,535	Valid
	22	0,301	0,559	Valid
	23	0,301	0,550	Valid
	24	0,301	0,851	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,301	0,714	Valid
	2	0,301	0,697	Valid
	3	0,301	0,734	Valid
	4	0,301	0,565	Valid
	5	0,301	0,788	Valid
	6	0,301	0,688	Valid
	7	0,301	0,793	Valid
	8	0,301	0,608	Valid
	9	0,301	0,678	Valid
	10	0,301	0,637	Valid
	11	0,301	0,769	Valid
	12	0,301	0,846	Valid

Hasil dari uji validitas menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.



2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabel

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.909	24	.912	12

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$, sehingga variabel digunakan dapat dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.00920045
Most Extreme Differences	Absolute		.152
	Positive		.152
	Negative		-.115
Test Statistic			.152
Asymp. Sig. (2-tailed)			.014 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.326 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.142
		Upper Bound	.510

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 43 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai $0,326 > 0,05$, sehingga data yang digunakan pada penelitian berdistribusi secara normal.

4. Hasil Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI *	Between Groups	(Combined)	774.112	21	36.862	2.998	.008
BUDAYA ORGANISASI		Linearity	652.233	1	652.233	53.054	.000
		Deviation from Linearity	121.879	20	6.094	.496	.939
	Within Groups		258.167	21	12.294		
	Total		1032.279	42			

Hasil dari uji lineeritas menunjukkan linearity nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Balangan.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.748	1	700.748	75.543	.000 ^b
	Residual	380.322	41	9.276		
	Total	1081.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

6. Uji Signifikansi (Uji T)

Tabel 6. Uji Signifikansi (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.983	6.034		-.660	.513		
	Budaya Organisasi	.529	.061	.805	8.692	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana nilai t_{hitung} sebesar 8,692 sedangkan t_{tabel} hanya sebesar 1,681, sehingga dapat dipastikan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.

7. Uji Korelasi

Tabel 7. Uji Korelasi

		Correlations	
		BUDAYA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	43	43
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil dari uji korelasi menunjukkan nilai 0,795 pada signifikansi level 0,00 yang berarti kedua variabel ini yaitu variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai hubungan yang sangat signifikan.

8. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.640	3.046

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai yaitu sebesar 0,648 dibulatkan menjadi 65%, sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 65% sedangkan 35% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan”, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan angka tersebut nilai signifikan kurang dari 0,05 dan t_{hitung} sebesar 8,692 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan akan meningkat, demikian pula sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan maka kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan akan menurun. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Balangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai korelasi kedua variabel sebesar 0,795 pada signifikansi level 0,00 yang berarti kedua variabel ini mempunyai hubungan yang signifikan. Nilai 0,795 berada pada 0,60 - ,0,79 yang berarti signifikan (kuat).
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dapat dikatakan berpengaruh sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji R^2 atau *R Square*, variabel budaya organisasi memiliki nilai *R Square* 0,973 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dengan presentase sebesar 65%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial (2018) *Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQli.
- Kurniawan, A. and Puspitaningtyas, Z. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Maliki, F.A.Y.& B.I. (2021) *Perilaku Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Riinawati (2019) *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.
- Sintasih, W.G.S. dan D.K. (2017) *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar timur: CV. Setia Bakti.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D*.
- Wibowo (2021) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.