

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KULO KECAMATAN KULO KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Yulia Ramadhani, Andi Astinah Adnan, Andi Nilwana, Sundari

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

¹yuliamadhani1205@gmail.com, ²andi.astina.adnan@ums.rappang.ac.id,

³andinilwana@gmail.com, ⁴sundari.kawaru@gmail.com

Kata kunci

**Budaya Organisasi,
Kantor Desa, Kinerja
Pegawai**

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Kantor Desa Kulo, Kecamatan Kulo, Kabupaten Sidenreng Rappang. Metodologi yang digunakan bersifat kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dari total populasi sebanyak 120 individu, sebanyak 40 responden dipilih menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Data dikumpulkan melalui observasi langsung, kuesioner, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 21, ditemukan bahwa budaya organisasi berada dalam kategori baik (65%), begitu pula dengan kinerja pegawai yang tercatat sebesar 63%. Analisis ANOVA menghasilkan signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 51% menandakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 51%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords

**Employee
Performance,
Organizational
Culture, Village
Office**

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Kulo Village Office, Kulo District, Sidenreng Rappang Regency. The method used is quantitative with an associative approach. The population consisted of 120 people, and a sample of 40 was selected using simple random sampling. Data collection techniques included observation, questionnaires, and documentation. Data analysis using SPSS version 21 revealed that organizational culture was in the good category (65%), as was employee performance (63%). ANOVA test results showed a significance value of 0.000, indicating a significant influence between organizational culture and employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 51%, meaning that organizational culture affects employee performance by 51%, while the remaining 49% is influenced by other factors not examined in this study.

Pendahuluan

Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam peningkatan kinerja pegawai karena secara langsung dapat memengaruhi performa kerja individu di dalam suatu lembaga. Secara umum, budaya organisasi merupakan suatu bentuk pernyataan yang dapat dijadikan sebagai landasan wajib bagi pegawai, yang berfungsi sebagai pedoman berupa aturan dan ketentuan. Penerapan budaya organisasi yang merujuk pada regulasi dan perundang-undangan yang berlaku, mendorong pimpinan serta pegawai untuk membangun komitmen dalam membentuk sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi, misi, serta strategi lembaga. Proses tersebut pada akhirnya melahirkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki loyalitas tinggi. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN merupakan profesi yang dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan potensi diri, mempertanggungjawabkan kinerjanya, dan menjalankan prinsip merit dalam praktik manajemen kepegawaian (Republik Indonesia, 2014).

Budaya organisasi memiliki peran strategis sebagai alat untuk meraih keunggulan kompetitif, terutama bila selaras dengan arah kebijakan dan mampu menghadapi dinamika lingkungan secara cepat dan efektif (Soedjono, 2005). Dalam pandangan Syafriani & Ramadhani (2023), budaya organisasi berfungsi menyelaraskan potensi sumber daya manusia dengan arah visi, misi, dan tujuan institusi. Lebih dari itu, budaya tersebut memperlakukan kerja sama tim lintas departemen, divisi, atau unit, sekaligus menjadi unsur pemersatu yang menghubungkan individu-individu dalam organisasi.

Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, sebab mencerminkan hasil yang dicapai serta perilaku individu atau karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wibisono (2011), kinerja adalah bentuk pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsi utamanya selama periode tertentu. Sementara itu, Sadili (2013) menyebut kinerja sebagai tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas oleh individu, unit, atau divisi, dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki serta dalam batas-batas yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi. Tika (2017) menambahkan bahwa kinerja merupakan keluaran dari aktivitas atau fungsi kerja baik secara individu maupun kelompok, yang dipengaruhi oleh beragam faktor untuk mencapai sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu (Adhan & Prayogi Andi, 2021).

Pengukuran kinerja pegawai dapat ditinjau dari lima dimensi: (1) kualitas kerja, yang merujuk pada akurasi, kerapian, relevansi hasil, dan efektivitas penyelesaian tugas; (2) komunikasi, mencakup kemampuan menyampaikan informasi dan berinteraksi secara profesional; (3) kecepatan kerja sebagai indikator efisiensi; (4) keterampilan teknis dan kompetensi dalam menjalankan tugas; serta (5) inisiatif pegawai dalam menyelesaikan masalah secara mandiri dan mencegah gangguan operasional.

Budaya tidak lagi hanya terbatas sebagai nilai-nilai atau norma yang dianut oleh kelompok masyarakat dalam suatu lingkungan tertentu, tetapi juga telah menjadi bagian integral dari identitas sebuah organisasi. Perubahan yang cepat dan dinamis dalam dunia bisnis di Indonesia turut mendorong terjadinya pergeseran budaya organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut memiliki karakter budaya yang khas dan membedakannya dari organisasi lain yang bergerak di bidang serupa (Muniarti & Karya Pamungka, 2022). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, organisasi didefinisikan sebagai suatu struktur yang terdiri atas individu-individu dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama. Sementara menurut Hussaini Usman, kata “organisasi” berasal dari bahasa Latin *organum*, yang berarti alat atau bahan (Julia Sari, 2019).

Menurut Stephen P. Robbins, budaya organisasi merupakan bentuk pemahaman bersama yang dianut oleh para anggota organisasi. Pemahaman ini menjadi elemen utama yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Budaya tersebut tercermin dalam perilaku, norma, serta nilai-nilai yang diterapkan oleh individu dalam proses interaksi di lingkungan organisasi, sehingga membentuk identitas khas bagi kelompok tersebut dalam masyarakat luas.

Menurut Schein, budaya organisasi terdiri atas pola-pola asumsi mendasar yang muncul dan berkembang di dalam suatu kelompok ketika mereka menghadapi tantangan, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal, serta membina hubungan dalam struktur organisasi. Pola-pola ini mencerminkan cara berpikir, keyakinan, dan nilai-nilai yang membentuk proses pembelajaran dan penyesuaian organisasi terhadap dinamika dari luar maupun dari dalam.

Kenneth dan koleganya mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang terbentuk dari pola kepercayaan, nilai-nilai, serta cara belajar yang berkembang secara bertahap berdasarkan pengalaman organisasi dari waktu ke waktu. Manifestasi budaya tersebut tampak dalam bentuk pengaturan fisik maupun perilaku yang ditunjukkan oleh organisasi.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa budaya dalam organisasi dapat dikenali melalui tujuh aspek penting. Pertama, inovasi dan keberanian mengambil risiko, mencerminkan sejauh mana organisasi memberi ruang bagi terobosan baru. Kedua, perhatian pada detail, menunjukkan ekspektasi terhadap ketelitian dan pemikiran analitis. Ketiga, orientasi hasil, mengarahkan fokus manajemen pada pencapaian dan profitabilitas. Keempat, orientasi terhadap individu, menempatkan kesejahteraan anggota sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Kelima, pendekatan berbasis tim, menekankan pentingnya kerja sama kelompok. Keenam, agresivitas, mengindikasikan semangat kompetitif dalam lingkungan kerja. Dan terakhir, stabilitas, mencerminkan upaya mempertahankan nilai-nilai budaya yang telah terbentuk secara konsisten.

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian dari tanggung jawab pekerjaannya (Rue, 2016). Evaluasi terhadap kinerja memegang peran krusial dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penilaian tersebut perlu memberikan gambaran yang objektif dan tepat

terkait dengan pencapaian kerja individu. Sementara itu, Mondy dan koleganya (2016) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang berfokus pada tujuan, yang bertujuan memastikan berbagai proses dalam organisasi berjalan secara efektif guna mendorong produktivitas karyawan, tim kerja, serta keseluruhan perusahaan (Ardhani & Ratnasari, 2019).

Dalam pandangan Michel sebagaimana dikemukakan oleh Rizky (2001:15), terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang di tempat kerja. Pertama, kualitas kerja, yang berfokus pada hasil yang dapat memuaskan pengguna atau konsumen. Kedua, aspek komunikasi, yakni kemampuan pegawai untuk menyampaikan informasi atau berinteraksi secara efektif. Ketiga, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, yang diukur melalui efisiensi waktu. Keempat, kemampuan atau kecakapan kerja, yaitu kesanggupan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya seoptimal mungkin. Dan kelima, inisiatif, di mana pegawai diharapkan mampu menangani hambatan atau menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa bergantung sepenuhnya pada pihak lain. tolong parafrasekan teks tersebut dengan tetap mempertahankan makna aslinya, tetapi menggunakan struktur kalimat dan kata yang berbeda. usahakan hasil parafrase terdengar alami dan tidak seperti hasil terjemahan mesin. berikan beberapa versi parafrase jika memungkinkan, dan pastikan tingkat formalitas tetap konsisten dengan teks asli.

Budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Nilai-nilai yang tertanam mampu membangkitkan motivasi kerja, memberikan arahan mengenai perilaku yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan rasa betah. Selain itu, budaya organisasi turut membimbing karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai yang dianut perusahaan, mendorong pencapaian tujuan bersama, serta mendukung peningkatan produktivitas secara menyeluruh.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel utama, yakni budaya organisasi dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen yang relevan dengan fokus kajian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, penggunaan kuesioner, serta dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 120 orang, dengan 40 orang dijadikan sampel melalui metode simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21, yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t parsial, dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji kualitas data dalam studi ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki keabsahan dan kelayakan untuk dipakai. Pengujian validitas dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas menggunakan butir-butir pertanyaan yang telah terbukti valid, untuk menjamin konsistensi dan ketelitian data. Seluruh proses pengujian—baik validitas maupun reliabilitas—dalam penelitian berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kulo Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang* dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.0.

Uji Kualitas Data (Validitas dan Realibilitas)

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Keputusan untuk menilai validitas didasarkan pada kriteria berikut: apabila nilai r hasil perhitungan (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan valid; sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari distribusi statistik dengan jumlah sampel (N) sebanyak 40 dan tingkat signifikansi 5%, yaitu sebesar 0,312. Uji validitas terhadap variabel X (budaya organisasi) dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dari setiap item pada X1 hingga X7 dengan nilai r tabel tersebut.

Tabel 1 : Correlations Variabel X

x1	Pearson Correlation	1	.038	.114	.096	.049	.194	.382*	.531**
	Sig. (2-tailed)		.816	.483	.555	.765	.229	.015	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	.038	1	.402*	.364*	.172	-.002	.205	.564**
	Sig. (2-tailed)	.816		.010	.021	.290	.992	.204	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	.114	.402*	1	.232	.094	.168	.043	.537**
	Sig. (2-tailed)	.483	.010		.150	.564	.301	.794	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x4	Pearson Correlation	.096	.364*	.232	1	.113	.077	.153	.545**
	Sig. (2-tailed)	.555	.021	.150		.489	.636	.345	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x5	Pearson Correlation	.049	.172	.094	.113	1	.345*	.116	.520**
	Sig. (2-tailed)	.765	.290	.564	.489		.029	.477	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x6	Pearson Correlation	.194	-.002	.168	.077	.345*	1	-.052	.479**
	Sig. (2-tailed)	.229	.992	.301	.636	.029		.748	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

x7	Pearson Correlation	.382*	.205	.043	.153	.116	-.052	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.015	.204	.794	.345	.477	.748		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
tx	Pearson Correlation	.531*	.564**	.537**	.545**	.520**	.479**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

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

Berdasarkan hasil output yang diperoleh, diketahui bahwa seluruh nilai r hitung pada item X1 hingga X7 melebihi nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2 : Correlations Variabel Y

y1	Pearson Correlation	1	-.005	.277	-.016	.085	.525**
	Sig. (2-tailed)		.976	.084	.923	.601	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	-.005	1	-.089	.321*	.079	.499**
	Sig. (2-tailed)	.976		.583	.043	.630	.001
	N	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	.277	-.089	1	.097	.131	.548**
	Sig. (2-tailed)	.084	.583		.553	.421	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	-.016	.321*	.097	1	.057	.543**
	Sig. (2-tailed)	.923	.043	.553		.728	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	.085	.079	.131	.057	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.601	.630	.421	.728		.001
	N	40	40	40	40	40	40
ty	Pearson Correlation	.525**	.499**	.548**	.543**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, seluruh nilai r hitung pada item Y1 hingga Y5 diketahui lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 : Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Berdasarkan hasil output, dapat diketahui bahwa seluruh data atau kasus yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 dan semuanya tergolong valid, dengan persentase mencapai 100%. Tidak terdapat data yang dikeluarkan atau dieliminasi dari proses analisis. **Tabel 4 : Reliability Statistics X**

Cronbach's Alpha	N of Items
.562	7

Sumber Data: Hasil Olahan SPSS 21.0

Output ini merupakan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Berdasarkan tabel *reliability statistics* yang disajikan, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi (X) dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,562, yang melebihi nilai batas minimum reliabilitas yaitu 0,312 ($0,562 > 0,312$).

Tabel 5 : Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.339	5

Sumber Data: Hasil Olahan SPSS 21.0

Output ini menunjukkan hasil analisis reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Berdasarkan tabel *reliability statistics*, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,339, lebih tinggi daripada nilai acuan r tabel sebesar 0,312 ($0,339 > 0,312$).

Regresi Linear Sederhana Dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear

Tabel 6 : Variabel Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi x^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS ver 21.00

Berdasarkan hasil output, diketahui bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi adalah Budaya Organisasi, sedangkan variabel dependen yang dianalisis

adalah Kinerja Pegawai. Adapun metode regresi yang diterapkan dalam analisis ini adalah metode *enter*.

Tabel 7 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.484	.699

a. Predictors: (Constant), x

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS ver 21.00

Berdasarkan hasil output pada tabel model summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,497 yang dibulatkan menjadi 0,49. Nilai tersebut merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi dan jika dikonversi ke dalam bentuk persentase, menjadi 49%. Sisa pengaruh sebesar 51% (100% - 49%) berasal dari faktor lain di luar variabel Budaya Organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 49% terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Regresi X dan Y (Kinerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik)

Tabel 8 : Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.406	.487		37.812	.000
x	-.130	.021	-.705	-6.130	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 18,406 dan koefisien regresi (b) senilai 0,130, dengan nilai t hitung sebesar 6,130 dan tingkat signifikansi mencapai 0,000. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kulo dapat dirumuskan sebagai berikut:
 $Y = \alpha + bX \rightarrow Y = 18,406 + 0,130X$

Interpretasi dari model tersebut adalah:

1. Perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X) akan memengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y). Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan yang searah, sehingga ketika budaya organisasi membaik, kinerja pegawai pun akan meningkat, dan sebaliknya.
2. Nilai konstanta sebesar 18,406 menunjukkan bahwa meskipun tidak ada perubahan pada variabel bebas, variabel terikat tetap menunjukkan nilai positif.

- Berdasarkan nilai beta sebesar 0,130, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai tergolong rendah, karena nilai koefisiennya kecil.

Uji Hipotesis (Ada Pengaruh X dan Y)

Tabel 9 : Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.339	1	18.339	37.582	.000 ^b
Residual	18.543	38	.488		
Total	36.882	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x

Hasil uji ANOVA pada bagian ini menunjukkan nilai F sebesar 37,582 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai probabilitas tersebut lebih kecil daripada ambang batas 0,05, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk memprediksi variabel Manajemen Sumber Daya Manusia.

Validitas hipotesis diuji menggunakan uji F. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan, maka hasil signifikansi dibandingkan dengan taraf $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berdasarkan tabel koefisien hasil pengolahan data SPSS, ditemukan bahwa:

- Nilai t untuk variabel Budaya Organisasi (X) adalah sebesar 6,130 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Hipotesis dalam uji t dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

- **H_a**: $P_{yx} \neq 0$
- **H₀**: $P_{yx} = 0$

Dalam bentuk kalimat, hipotesisnya adalah:

- **H_a**: Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kulo, Kabupaten Sidenreng Rappang.
- **H₀**: Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kulo, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kaidah Keputusan :

- Jika nilai t hitung \geq t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat

- pengaruh yang signifikan.
2. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel koefisien, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,130. Adapun prosedur penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan:

- Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
- Derajat kebebasan (df) = jumlah responden $- 2 = 40 - 2 = 38$
- t tabel ditentukan dengan rumus: $\alpha/2 ; df = 0,025 ; 38 = 2,024$

Maka nilai t tabel adalah 2,024.

Keputusan

Berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, yaitu $6,130 > 2,024$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kulo, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Simpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator yang mengukur Pengaruh Budaya Organisasi memperoleh nilai presentase sebesar 65%, yang termasuk dalam kategori “baik”.
2. Indikator Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kulo menunjukkan nilai presentase sebesar 63,666%, juga diklasifikasikan dalam kategori “baik”.
3. Dari hasil analisis regresi linier sederhana melalui aplikasi SPSS, ditemukan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 51% terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun persentasenya tergolong sedang, hubungan tersebut dikategorikan sebagai “berpengaruh secara signifikan”

Referensi

- Adha, S., & Wandu, D. (2019a). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Adha, S., & Wandu, D. (2019b). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.

- Adhan, M., & Prayogi Andi, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Utara, Sumatera Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Ahmad Fauzi. (2024). *Skripsi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat tallo kota makassar*.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Astuti, D., Si, S., & Ekonomi, F. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 2, Issue 2).
- Azizah, D. L. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Kelurahan Kanigoro Kecamatan Kanigoro Kabupaten Blitar. *How*, 18(1), 52–55. <https://doi.org/10.7560/709836-021>
- Husni Taufiq, O., & Kusumah Wardani, A. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3).
- Huwae, L. H., Chandra Purba, B., Kelana, B., Tinggi, S., Pelita, A., & Ciranjang, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Manajemen Gereja. *Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(4). <https://jurnal.tigamutiara.com/index.php/juitak>
- Muniarti, I., & Karya Pamungka, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(1), 5–13. <https://doi.org/10.56013/jpm.v8i1.1029>
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformal, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pratama, I. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja*. 8–25.
- Putra et al. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar*.
- Rizal, S. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Economix*, 5(2), 48–57.
- Robbi. (2020a). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Robbi. (2020b). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.

- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Syamsuddin. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada. In *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 5, Issue 1).
- Ulina Hutasoit, P., & Menara Sari Saragih, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(2), 61–67. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>
- Viska, A. (2019). *Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Binjai*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3400>
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep)*.