



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo

Amrizal Akmul*, Sofyan Marzukib, Amiluddin

Program Studi Administrasi Publik, Ilmu Sosial, Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia, Jl. Sultan Hasanuddin No.27, Sengkang, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, Indonesia 90911

*Penulis Korespondensi: amrizalakmul09@gmail.com

Abstract. *In an organization, human resources are the main asset that plays an important role in achieving organizational goals. One of the factors that affect the effectiveness of employees' work is organizational culture. Organizational culture reflects the values, norms, and habits that are embraced by the same and serves as a code of behavior for all members of the organization. A strong and positive culture can create a conducive work environment, improve work morale, as well as encouraging employee loyalty and productivity. Conversely, a culture that is not aligned with organizational goals can lower motivation and negatively impact performance. Therefore, it is important to understand the extent to which organizational culture affects employee performance. In general, this study aims to analyze the extent to which organizational work culture affects employee performance in the Wiringpalenae Village Office, Tempe District, Wajo Regency. The purpose of this study is to assess how good the Organizational Culture is to Employee Performance in the Wiringpalenae Village Office, Tempe District, Wajo Regency, as well as to measure the influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Wiringpalenae Village Office, Tempe District, Wajo Regency. The research method applied is quantitative associative. The research sample involved 19 respondents. Data was collected through questionnaires or questionnaires and data analysis was carried out using quantitative descriptive analysis techniques, associative analysis, and simple linear regression analysis. The findings in the study stated that Organizational Culture has a positive and significant influence on Employee Performance at the Wiringpalenae Village Office, Tempe District, Wajo Regency. The analysis also shows that the Organizational Culture at the Wiringpalenae Village Office, Tempe District, Wajo Regency is in the good category, and the Performance of Employees at the Wiringpalenae Village Office, Tempe District, Wajo Regency is in the very good category.*

Keywords: *Culture; Organization; Performance; Organizational Behavior; Workplace Environment*

Abstrak. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong loyalitas dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, budaya yang tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya kerja organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai seberapa baik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, serta mengukur pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Metode penelitian yang diterapkan adalah asosiatif kuantitatif. Sampel penelitian melibatkan 19 responden. Data dikumpulkan melalui kuisioner atau angket dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, analisis asosiatif, serta analisis regresi linier sederhana. Temuan dalam penelitian menyatakan bahwa, Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Analisis juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo berada pada kategori baik, dan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik.

Kata Kunci : Budaya; Organisasi; Kinerja; Perilaku Organisasi; Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah internal dan eksternal dalam organisasi (Syakhrani & Kamil, 2022). Setiap organisasi, termasuk Kantor Kelurahan Wiringpalenae, memiliki budaya kerja yang khas yang memengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh atribut individu, upaya kerja, serta dukungan organisasi. Budaya organisasi yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan konflik, kesalahan dalam pengambilan keputusan, dan rendahnya kualitas pelayanan publik. Permasalahan dalam budaya organisasi seperti kurangnya kejelasan visi dan misi, pengambilan keputusan tergesa-gesa, serta kurangnya kesadaran manajemen terhadap pentingnya budaya organisasi masih sering terjadi. Padahal, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Putri, 2022; Hari, 2019). Dalam konteks otonomi daerah, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan pelayanan publik yang efisien dan efektif. Namun, kenyataannya masih banyak keluhan terhadap pelayanan publik, termasuk di kelurahan, seperti keterlambatan administrasi, aparatur yang tidak inovatif, dan kinerja yang rendah. Pegawai kerap tidak menunjukkan inisiatif dan kurang disiplin, yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai sendiri merupakan catatan hasil kerja yang diukur berdasarkan standar tertentu dalam jangka waktu tertentu (Saf'ani & Ratnawati, 2022). Dalam organisasi publik, kinerja yang baik sangat diperlukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean governance*).

Kelurahan sebagai unit pelaksana pemerintahan daerah berperan penting dalam pelayanan publik. Namun, masih ditemukan masalah dalam pelaksanaan tugas pegawai, seperti rendahnya disiplin waktu dan akumulasi pekerjaan yang tidak terselesaikan. Budaya organisasi yang kurang baik, seperti pimpinan yang tidak memberi teladan dalam kedisiplinan, memperburuk kondisi kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo”, guna mengetahui sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui budaya organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, Mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya merupakan cara hidup yang berkembang dalam suatu kelompok atau individu dan diwariskan dari generasi ke generasi. Secara etimologis, istilah "budaya" berasal dari bahasa Sanskerta buddhayah—bentuk jamak dari buddhi (budi/akal)—yang berkaitan dengan kemampuan intelektual manusia. Dalam bahasa Inggris, istilah ini dikenal sebagai culture, yang berasal dari bahasa Latin colere yang berarti mengolah atau bekerja (Husen Mulachela, 2022). Budaya juga dipahami sebagai pola asumsi dasar yang terbentuk dalam suatu kelompok dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini telah terbukti efektif dan diajarkan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam memahami dan menghadapi persoalan yang ada (Syakhrani & Kamil, 2022). Secara esensial, budaya adalah gaya hidup yang khas dari suatu kelompok manusia, dan tidak bersifat eksklusif. Budaya dimiliki oleh semua umat manusia dan seharusnya menjadi faktor pemersatu (Ayuni, Hasibuan, & Suhairi, 2022). Budaya diwariskan melalui proses pembelajaran lintas generasi dan merupakan hasil dari interaksi kelompok yang terorganisasi dengan nilai-nilai, keyakinan, serta tujuan bersama yang memengaruhi motivasi dan perilaku anggotanya (Syakhrani & Kamil, 2022).

Menurut Pace dan Faules (2000:90), terdapat tiga perspektif budaya yang dijabarkan secara luas, yaitu:

- a. Perspektif holistik, yaitu memandang budaya sebagai cara-cara yang terpola dalam berpikir, merasakan, dan berkreasi;
- b. Perspektif variabel, yaitu berfokus pada ekspresi atau perwujudan dari budaya itu sendiri;
- c. Perspektif kognitif, yaitu memberikan penekanan pada gagasan, konsep, cetak biru, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma—yakni "pengetahuan yang diorganisasikan" yang ada dalam pikiran individu untuk memahami realitas.

Istilah "organisasi" berasal dari bahasa Yunani organon, yang berarti alat. Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam mengelola sumber daya demi mencapai tujuan bersama. Desain organisasi mengacu pada proses pemilihan struktur yang paling tepat untuk mengatur sumber daya secara efisien dan efektif. Organisasi tidak hanya bertujuan mencapai target kelembagaan, tetapi juga memperhatikan tujuan individu anggotanya, seperti kepuasan kerja dan penghasilan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pengurus dan anggota organisasi agar keduanya dapat memenuhi kewajiban dan memperoleh hak secara adil. Menurut Fithriyyah (2021), organisasi adalah bentuk kerja sama formal antara dua orang atau lebih yang terikat pada tujuan tertentu, dengan pembagian peran antara atasan dan bawahan.

Dalam konteks Kantor Kelurahan Wiringpalenae, organisasi ini memegang peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Namun, masih ditemukan berbagai kendala internal seperti lemahnya kepemimpinan, kurangnya ketegasan atasan, dan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi yang belum maksimal serta lemahnya pengawasan atasan menjadi penghambat utama dalam efektivitas pelayanan publik. Ketidaktercapaian standar pelayanan yang diharapkan menunjukkan perlunya perbaikan struktur organisasi dan peningkatan kesadaran aparatur dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang profesional sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Wiringpalenae.

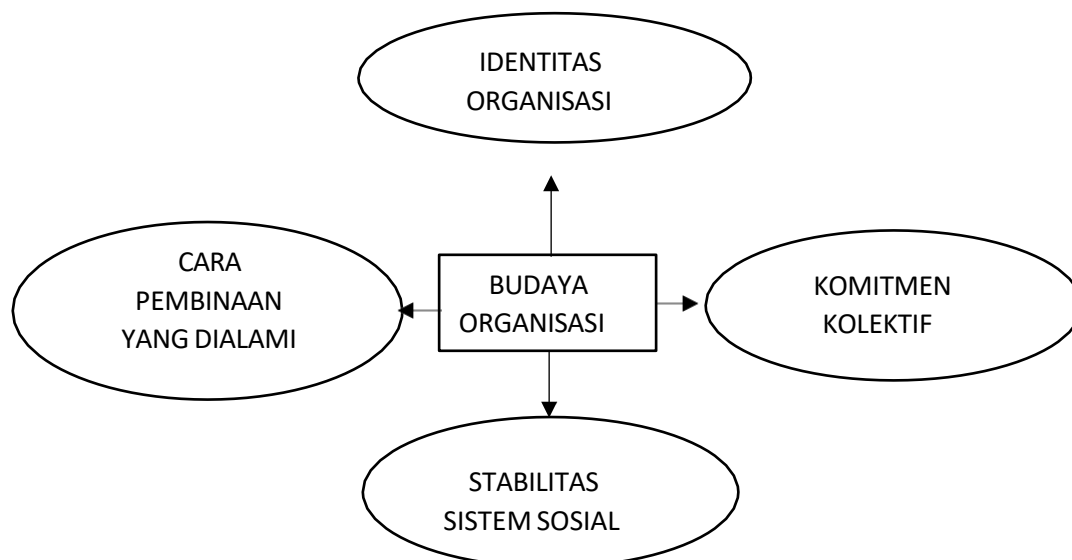
Budaya organisasi merupakan karakteristik khas yang dijunjung tinggi oleh suatu organisasi dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini mencakup nilai-nilai dan norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak di lingkungan kerja. Menurut Edgar (dalam Taryaman, 2016), budaya organisasi terbentuk dari pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh kelompok dalam proses penyelesaian masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini dianggap efektif dan kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami dan merespons situasi organisasi. Robbins (1990, dalam Krisnandi dkk., 2019) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dominan dan makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota, termasuk kepercayaan, ritual, dan praktik yang menjadi ciri khas organisasi.

Budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap karakteristik budaya organisasi tanpa melibatkan penilaian suka atau tidak suka. Robbins (2001) juga menyatakan bahwa budaya ini menjadi sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Sementara itu, David (2004) menekankan bahwa budaya organisasi adalah pola perilaku yang terbentuk dalam menghadapi tantangan dan dijadikan pedoman berperilaku dalam organisasi.

Setiap organisasi dapat dinilai berdasarkan karakteristik budaya tertentu yang berlangsung pada suatu kontinum, dari rendah hingga tinggi. Melalui penilaian terhadap karakteristik-karakteristik ini, dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai budaya organisasi yang dianut oleh suatu organisasi. WT Heelen dan Hunger (1986) dalam Sopiah (2008) secara spesifik mengemukakan sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi, yaitu:

- a. Membantu menciptakan rasa memiliki dan jati diri bagi pekerja.
- b. Dapat digunakan untuk mengembangkan ikatan pribadi antara pekerja dengan perusahaan.
- c. Membantu menciptakan stabilitas perusahaan sebagai suatu sistem sosial.
- d. Menyediakan pedoman perilaku melalui norma-norma yang telah terbentuk.

Berikut ilustrasi elemen yang berkaitan dengan budaya organisasi:



Gambar 1. Ilustrasi Elemen

Dengan demikian, secara singkat dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mendukung terbentuknya organisasi yang efektif dan berkelanjutan. Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe budaya dan efektivitas organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), terdapat tiga jenis budaya organisasi yang utama, yaitu:

- a. Budaya Konstruktif budaya ini mendorong karyawan untuk berinteraksi secara positif dan mengerjakan tugas dengan cara yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai seperti aktualisasi diri, penghargaan terhadap manusia, dan kerja sama.
- b. Budaya Pasif-Defensif ditandai dengan perilaku yang berorientasi pada keamanan kerja pribadi, budaya ini memunculkan sikap konvensional, ketergantungan, serta kecenderungan menyenangkan orang lain untuk mempertahankan posisi dan menghindari konflik.
- c. Budaya Agresif-Defensif dalam budaya ini, karyawan terdorong untuk bersikap kompetitif dan mempertahankan status serta keamanan kerja melalui dominasi, perfeksionisme, serta perilaku yang berorientasi kekuasaan dan oposisi.

Sebuah organisasi dapat memiliki satu tipe budaya organisasi yang dominan, namun tetap memungkinkan untuk mengandung unsur dari tipe budaya lainnya. Selain itu, dalam sebuah organisasi juga dapat terbentuk sub-budaya, seperti sub-budaya fungsional, hierarkis, geografis, berdasarkan pekerjaan, maupun sosial yang berasal dari interaksi nonformal antaranggota. Menurut Tosi, Rizzo, dan Carrol (dalam Munandar, 2001, dikutip oleh Busro, 2018), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. Pengaruh Umum dari Luar atau faktor eksternal yang sulit dikendalikan oleh organisasi, seperti fluktuasi nilai tukar, kenaikan harga bahan baku, tarif listrik dan BBM, hingga menurunnya permintaan pasar. Faktor ini lebih sulit diatasi dibandingkan faktor internal.
- b. Pengaruh Nilai-Nilai Masyarakat atau nilai sosial dominan seperti kesopanan, kebersihan, dan etika kerja masyarakat dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi. Nilai-nilai ini lebih mudah diadaptasi dan dapat memperkuat budaya organisasi yang positif.
- c. Faktor Internal Organisasi meliputi struktur organisasi, sistem komunikasi, dan gaya kepemimpinan. Faktor internal ini relatif lebih mudah dikendalikan dan berkontribusi besar dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi yang kuat.

Pada dasarnya, budaya organisasi memiliki tujuh dimensi utama yang disebut juga sebagai karakteristik. Pada beberapa organisasi, satu dimensi bisa lebih menonjol dan mencerminkan kepribadian organisasi tersebut. Menurut Sulaksono Hari (2015:14), indikator budaya organisasi antara lain:

- a. Inovatif dan Berani Mengambil Risiko
 - a) Mampu menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi
 - b) Berani mengambil risiko untuk mengembangkan inovasi baru
- b. Berorientasi pada Hasil
 - a) Menetapkan target kerja yang jelas
 - b) Melakukan penilaian hasil kerja secara sistematis
- c. Berorientasi pada Kepentingan Pegawai
 - a) Memenuhi kebutuhan kerja karyawan
 - b) Memberikan dukungan terhadap pencapaian prestasi karyawan
- d. Berorientasi pada Ketelitian dan Detail Tugas
 - a) Teliti dalam menyelesaikan tugas
 - b) Menjamin keakuratan hasil kerja

Kinerja pegawai merupakan indikator utama kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja akhir, tetapi juga menunjukkan efektivitas implementasi rencana, kualitas pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dan sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu/kelompok yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, serta tidak melanggar hukum dan etika. Menurut Mangkunegara (2009) memandang kinerja sebagai capaian kerja, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Menurut Wibowo (2010) menekankan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana oleh sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai:

- a. Kemampuan, baik potensial (IQ) maupun aktual (keterampilan).
- b. Motivasi, yaitu dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan.
- c. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Komponen Kinerja menurut Colquitt (dalam Kasmir, 2015):

- a. Task performance: kemampuan melaksanakan pekerjaan utama.
- b. Citizenship behavior: perilaku positif yang mendukung lingkungan kerja.
- c. Counterproductive behavior: perilaku negatif yang merugikan organisasi.

Proses Penilaian Kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017):

- a. Menentukan tujuan penilaian.
- b. Menganalisis jabatan dan tugas.
- c. Memantau pelaksanaan tugas.
- d. Menilai hasil kerja.
- e. Memberikan umpan balik dan tindak lanjut.

Indikator Kinerja Pegawai menurut Robbins (2006):

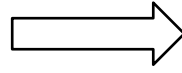
- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian dalam bekerja.

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas maka diuraikan hubungan variabel tersebut. Selanjutnya dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ke dalam Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Kerangka Konseptual

KANTOR KELURAHAN WIRINGPALENNAE	
BUDAYA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil, seperti 3. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai, seperti 4. Berorientasi detail pada tugas.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
Sulaksono Hari (2015: 14)	Robbins (2006:260)



Dalam kegiatan penelitian, penguasaan teori yang relevan sangat penting untuk menyusun kerangka pemikiran yang logis dan sistematis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan teoritis mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian dan digunakan untuk menjelaskan gejala yang menjadi fokus permasalahan. Menurut Iskandar (2010), kerangka pemikiran adalah analisis teoretis mengenai hubungan antarvariabel yang dirumuskan dalam bentuk alur pikir dan dapat divisualisasikan melalui diagram. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibangun atas dasar hubungan antara budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Budaya organisasi, yang mencakup nilai, norma, dan keyakinan, menjadi pedoman perilaku dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dipercaya mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong semangat dan produktivitas pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai—baik secara individu maupun kolektif—meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan publik di instansi seperti kantor kelurahan.

A. Hipotesis Penelitian

Menurut Iskandar (2010:175), *hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Hipotesis dirumuskan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan logika, dan tidak selalu harus dimunculkan dalam semua jenis penelitian; jika penelitian bersifat deskriptif, hipotesis tidak wajib disusun.* Namun, dalam penelitian ini yang bersifat kuantitatif eksplanatif, hipotesis sangat diperlukan guna memandu arah penelitian serta memverifikasi hubungan antara variabel yang diteliti. Budaya organisasi dipandang sebagai sistem nilai yang berperan sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator dalam menjalankan tugas.

Oleh karena itu, budaya organisasi diyakini memiliki pengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai dalam lingkungan kerja. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalennae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo, berada pada kategori cukup baik dan sesuai dengan rata-rata skor ideal.
- b. Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo, berada pada kategori cukup baik dan sesuai dengan rata-rata skor ideal.
- c. Hipotesis Asosiatif
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo.

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dikombinasikan dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sukmadinata (2006:5), penelitian deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang sedang berlangsung atau yang telah terjadi di masa lampau tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran apa adanya, baik dalam bentuk kata-kata maupun angka-angka. Sementara itu, menurut Sugiyono (2010:55), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menjelaskan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, meramalkan, dan mengontrol fenomena sosial yang terjadi. Penelitian ini juga menggunakan teknik sensus, sesuai dengan pendapat Bungin (2005) bahwa penelitian sensus adalah pengumpulan data dari seluruh populasi tanpa pengecualian guna memperoleh data yang akurat dan representatif. Pada penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya bukti empiris serta menganalisa pengaruh budaya Organisasi(X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Wiringpalennae, Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo, yang terdiri dari 7 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 12 orang Pegawai Honorer dengan total populasi 19 orang. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi relatif kecil, maka semua populasi dapat dijadikan sampel. Teknik ini dikenal dengan istilah

sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif sedikit. Jumlah sampel 19 orang pegawai.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Sukmadinata (2006:5), Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Penelitian tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bisa individual atau menggunakan angka- angka. Menurut Sugiyono (2013 : 11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pengolah data statistic yaitu aplikasi program komputer atau *software statistical product and service solution (spss) for windows* adapun tahapnya adalah editing, coding, scoring dan tabulating. Penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi, dan analisis regresi sederhana.

a. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), digunakan teknik korelasi

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n. \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}. \{n. \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

b. Koefisien Determinasi

Besar kecil sumbangan setiap variabel terhadap variabel terikat dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2013:98)

Keterangan:

K_d = Nilai Koefisien Determinan

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua variabel: satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Tujuannya adalah untuk melihat apakah dan bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y. Maka digunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Sugiyono (2013:98)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (yang ingin diprediksi)

X = Variabel bebas (yang digunakan untuk memprediksi)

a = Nilai konstanta harga y jika x = 0

b = Koefisien nilai arah regresi (sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel y)

Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

5. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor kelurahan wiringpalennae kecamatan tempe kabupaten wajo bahwa jumlah Pegawai atau Sumber Daya Manusia pada instansi tersebut yang dijadikan sampel sebagai responden adalah sebanyak 19 orang. Karakteristik responden secara umum menurut status pegawai, jenis kelamin dan tingkat Pendidikan, yaitu :

a. Berdasarkan Status Pegawai

a) Pegawai PNS : 37 %

b) Pegawai Honor : 63 %

- b. Berdasarkan Jenis Kelamin
 - a) Perempuan : 53 %
 - b) Laki-Laki : 47 %
- c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan
 - a) SMA/Sederajat : 21 %
 - b) D3 : 5 %
 - c) S1 : 63 %
 - d) S2 : 11 %

Analisis deskriptif statistik Analisis deskriptif statistik merupakan proses menggambarkan dan merangkum data untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pola atau karakteristik tertentu dari dataset tersebut. Statistika deskriptif, yang juga dikenal sebagai statistika deduktif, mengkaji cara untuk merangkum data dalam format yang mudah dipahami dan memberikan informasi secara efisien. Informasi ini dapat disajikan melalui tabel, grafik, serta nilai pemusatan dan penyebaran data.

Tabel 2. Deskripsi Distribusi Data Variabel Hasil Penelitian Statistics

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
N	Valid	19	19
	Missing	0	0
Mean		34.52	47.00
Median		35.00	46.00
Mode		33	50
Std. Deviation		2.143	3.415
Variance		4.596	11.667
Range		7	12
	Minimum	31	40
	Maximum	38	52
Sum		656	893

Sumber : Data Primer

Dalam tabel 1. Tersebut, terdapat dari 19 Responden yang telah berhasil diinput dengan lengkap, sebagaimana diperlihatkan nilai missing yang mencapai 0. Secara spesifik, pada variabel X (Budaya Organisasi), terdapat nilai mean 34.52, median dengan nilai 35.00, dan modus sebesar 33, Sedangkan nilai standar deviasi mencapai 2.143. Lebih lanjut, variance menunjukkan angka 4.596, range mencapai 7, nilai minimum sebesar 31, dan nilai maksimum sebesar 38, dengan total frekuensi keseluruhan mencapai 656. Sedangkan pada variabel kinerja Pegawai (Y) terdapat data dari 19 responden yang telah berhasil diinput dengan lengkap,

sebagaimana diperlihatkan oleh nilai missing yang mencapai 0. Secara spesifik pada variabel Y (Kinerja Pegawai), terdapat nilai mean 47.00, median dengan nilai 46.00, dan modus sebesar 50, Sedangkan nilai standar deviasi mencapai 3.415. Lebih lanjut, Variance mencapai 11.667, range mencapai 12, nilai minimum sebesar 40, dan nilai maksimum sebesar 52, dengan total frekuensi keseluruhan mencapai 893. Selanjutnya akan disajikan deskripsi skor butir pernyataan Variabel Budaya organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

a. Inovatif memperhitungkan risiko

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi Inovatif memperhitungkan risiko.

Tabel 3. Skor Butir Dimensi Inovatif Memperhitungkan risiko

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan kantor	85	95	Sangat Baik
2	Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru	83	95	Sangat Baik
	Rata-rata	84	95	Sangat Baik

Dalam tabel 3. diatas dijelaskan bahwa secara keseluruhan, Inovatif memperhitungkan risiko yang ada di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori Sangat baik berdasarkan skor ideal.

Hal ini dapat dilihat pada aspek menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan kantor berada pada skor 85 dengan kategori sangat baik, kemudian aspek berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru juga berada pada kategori Sangat baik dengan skor 83.

b. Berorientasi pada hasil

Berikut tabel skor butir pernyataan pada dimensi berorientasi pada hasil. Tabel 4. Skor Butir Dimensi Berorientasi pada Hasil

Tabel 4. Skor butir dimensi

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Menetapkan target yang akan dicapai oleh kantor	80	95	Sangat Baik
2	Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan	78	95	Baik
	Rata-rata	79	95	Baik

Dalam tabel 4. diatas dijelaskan bahwa secara keseluruhan, Berorientasi pada hasil yang ada di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek menetapkan target yang akan dicapai oleh kantor berada pada skor 80 dengan kategori Sangat baik, kemudian aspek penilaian hasil kerja yang telah dilaksanakan juga berada pada kategori baik dengan skor 78.

c. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai.

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi berorientasi pada semua kepentingan pegawai.

Tabel 5. Skor Butir Dimensi Berorientasi pada semuaKepentingan Pegawai

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan	80	95	Sangat Baik
2	Mendukung prestasi pegawai	79	95	Baik
	Rata-rata	79,5	95	Baik

Dari tabel 5. diatas dijelaskan bahwa secara keseluruhan, berorentasi pada semua kepentigan pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan berada pada skor 80 dengan kategori Sangat baik, Kemudian aspek mendukung prestasi pegawai juga berada pada kategori baik dengan skor 79.

d. Berorientasi detail pada tugas

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi berorientasi detail pada tugas.

Tabel 6. Skor Butir Dimensi Berorientasi Detail pada Tugas

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Teliti dalam mengerjakan tugas	84	95	Sangat Baik
2	Keakuratan hasil kerja	87	95	Sangat Baik
	Rata-rata	85,5	95	Sangat Baik

Dalam tabel 6. diatas dijelaskan bahwa secara keseluruhan, Berorientasi detail pada tugas di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori Sangat baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek teliti dalam mengerjakan tugas berada pada skor 84 dengan kategori Sangat baik, Kemudian aspek keakuratan hasil kerja juga berada pada kategori Sangat baik dengan skor 87.

e. Kualitas Kerja

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi kualitas kerja.

Tabel 7. Skor Butir Dimensi Kualitas Kerja

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
Keterampilan dan kemampuan				
1	pegawai dalam menyelesaikan tugas	87	95	Sangat Baik
2	Tingkat kesempurnaan hasil kerja	82	95	Sangat Baik
	Rata-rata	84,5	95	Sangat Baik

Dalam tabel 7. diatas dijelaskan bahwa secara garis besar, dimensi kualitas kerja di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori Sangat baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada skor 87 dengan kategori sangat baik, Kemudian aspek Tingkat kesempurnaan hasil kerja juga berada pada kategori sangat baik dengan skor 82.

f. Kuantitas Kerja

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi kuantitas kerja.

Tabel 8. Skor Butir Dimensi Kuantitas Kerja

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Jumlah tugas yang diselesaikan	75	95	Baik
2	Penyelesaian kerja tambahan yang mampu ditangani	82	95	Sangat Baik
3	Kecepatan penyelesaian pekerjaan	85	95	Sangat Baik
	Rata-rata	80,6	95	Sangat Baik

Dalam tabel 8. diatas dijelaskan bahwa secara garis besar dimensi, kuantitas kerja di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam kategori Sangat baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek jumlah tugas yang diselesaikan berada pada skor 75 dengan kategori baik, kemudian aspek penyelesaian kerja tambahan yang mampu ditangani berada pada skor 82 dengan kategori sangat baik, kemudian aspek kecepatan penyelesaian pekerjaan juga berada pada kategori Sangat baik dengan skor 85.

g. Ketepatan Waktu

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi ketepatan waktu.

Tabel 9. Skor Butir Dimensi Ketepatan Waktu

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Penyelesaian tugas sesuai jadwal	77	95	Baik
2	Produktivitas dalam memanfaatkan waktu tersisa	80	95	Sangat Baik
3	Koordinasi dengan output	72	95	Baik
	Rata-rata	76,3	95	Baik

Dalam tabel 9. diatas dijelaskan bahwa secara garis besar dimensi, ketepatan waktu di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam kategori baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek penyelesaian tugas sesuai jadwal berada pada skor 77 dengan kategori baik, kemudian aspek produktivitas dalam memanfaatkan waktu tersisa berada pada skor 80 dengan kategori sangat baik, kemudian aspek koordinasi dengan output juga berada pada kategori baik dengan skor 72.

h. Efektivitas

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi Efektivitas

Tabel 10. Skor Butir Dimensi Efektivitas

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Kemampuan penggunaan sumber daya yang ada	87	95	Sangat Baik
	Rata-rata	87	95	Sangat Baik

Dalam tabel 10. diatas dijelaskan bahwa secara garis besar dimensi, Efektivitas di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam kategori Sangat baik berdasarkan skor ideal. Hal ini dapat dilihat pada aspek kemampuan penggunaan sumber daya yang ada berada pada skor 87 dengan kategori sangat baik

i. Kemandirian

Berikut adalah tabel skor butir pernyataan pada dimensi Kemandirian

Tabel 11. Skor Butir Dimensi Kemandirian

No	Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kategori
1	Inisiatif pribadi	77	95	Baik
2	Komitmen terhadap tanggungjawab yang diberikan	89	95	Sangat Baik
	Rata-rata	83	95	Sangat Baik

Dalam tabel 11. diatas dijelaskan bahwa secara garis besar dimensi, Kemandirian di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam kategori Sangat baik berdasarkan skor ideal.

Hal ini dapat dilihat pada aspek inisiatif pribadi berada pada skor 77 dengan kategori baik, kemudian aspek komitmen terhadap tanggungjawab yang diberikan juga berada pada kategori sangat baik dengan skor 89.

A. Analisis Data Asosiatif Kuantitatif

a. Uji Korelasi

Untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, langkah yang harus diambil adalah menilai nilai R_{xy} hitung, selanjutnya menetapkan indeks kekuatan hubungan antara dua variabel untuk menentukan seberapa kuat atau lemahnya korelasi yang terbentuk di antara keduanya. Uji statistika parametrik menggunakan metode korelasi product moment bertujuan untuk memahami hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam dataset yang memiliki distribusi normal. Hasil pengolahan data melibatkan perangkat lunak (Software) SPSS Statistic for Windows, dan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Korelasi Pearson Product Moment

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai i
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	19	19
Kinerja Pegawai i	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	19	19

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

Sumber : Data Primer

Dalam Tabel 12. di atas, diperoleh nilai korelasi pearson sebesar 0,66. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo tergolong kuat.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya guna menjawab permasalahan penelitian ini, yakni untuk menilai pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, dilakukan analisis regresi sederhana dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS Statistic for Windows. (Tabel ini berfungsi untuk mengevaluasi keterkaitan variabel dan koefisien regresi). Adapun hasil analisis statistika dengan regresi tunggal dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Koefisien Regresi Antara Variabel X dan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.695	10.041		1.065	.302
Budaya Organisasi	1.052	.290	.660	3.622	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 13. Tersebut diatas, dapat diketahui persamaan Regresi antara Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai

(Y) yaitu $Y = 10.695 + (1.052X)$, Hal ini menjelaskan bahwa :

- a) Konstanta sebesar 10.695 menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) nilainya 0, maka nilai variabel Kinerja pegawai = 10.695.
- b) Apabila variabel Budaya Organisasi (X) meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1.052 satuan berdasarkan koefisien regresi. Koefisien yang positif mengindikasikan hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi nilai Budaya Organisasi, semakin meningkat pula Kinerja Pegawai, mencapai batas maksimum berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Uji Hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Berikutnya, untuk menilai kontribusi model yang terbentuk, dapat diobservasi melalui analisis determinan seperti berikut :

Tabel 14. Hasil Analisis Summary Antara Variabel X dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.402	2.640
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber : Data Primer

Pada Tabel 14. diatas diperoleh koefisien relasinya (R) sebesar 0,660, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, berada pada kategori cukup kuat. Cukup kuat hubungan tersebut sesuai dengan tabel 3.5. berdasarkan besarnya hubungan tersebut, dapat diketahui besarnya pengaruh nilai R² (R Square atau koefisien determinan) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, yaitu sebesar $0,436 \times 100\% = 43,6\%$.

Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 43,6% terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo.

Sisanya yaitu sekitar 56,4%, dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Lebih lanjut, nilai standar Error of the Estimate sebesar 2,640 mengindikasikan Tingkat kesalahan dalam memprediksi nilai Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Sebesar 2,640.

Dari hasil analisis deskriptif dan analisis statistik terkait dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Budaya Organisasi

Hasil analisis data mengenai Budaya Organisasi dalam Tabel 4.5, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, menyatakan bahwa secara keseluruhan, Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, masuk dalam kriteria Sangat baik. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang terdiri dari serangkaian inovasi dan keberanian mengambil risiko, berorientasi hasil, berorientasi pada semua kepentingan pegawai dan berorientasi detail pada tugas, telah dilakukan dengan baik.

Temuan ini didukung oleh pendapat yang menyatakan bahwa budaya organisasi yakni pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. (David 2004). Dengan demikian Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang bertujuan untuk membentuk sikap, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kerja sama, integritas dan komunikasi dalam menjalankan tugas dengan baik.

b. Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data mengenai kinerja pegawai dalam Tabel 4.10, sebagaimana diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo masuk dalam kriteria sangat baik, jika dibandingkan dengan rata-rata skor ideal. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dinilai sangat baik.

Temuan ini didukung oleh (Afandi 2018:13). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil data yang telah dipaparkan sebelumnya, Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Dengan merinci informasi diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan peningkatan Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo maka dapat berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.

6. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari temuan dan analisis yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, secara umum termasuk dalam kriteria Sangat baik dari nilai ideal
- b. Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, secara umum termasuk dalam kriteria sangat baik dari nilai ideal
- c. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Kepada seluruh pegawai Kantor Kelurahan Wiringpalennae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, terus meningkatkan menciptakan Budaya Organisasi yang bertindak sebagai pererat sosial yang mengikat para pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (aman dan nyaman) sehingga meningkatkan dan mengembangkan setiap pegawai dalam berperilaku sesuai dengan budaya organisasi Kelurahan.

- b. Kepada para pegawai di Kantor Kelurahan Wiringpalenae Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo, perlu mempertahankan kinerja pegawai yang sudah sangat baik. Hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan pelatihan, pengakuan kinerja, dan insentif yang mungkin dapat memberikan motivasi lebih lanjut kepada pegawai.
- c. Kepada peneliti, Mendorong penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam terkait dengan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020, Februari). The mediation effect of organizational commitment in the relation of organizational culture and employee performance. In *Proceeding of the 3rd Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 260-264). <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.056>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuni, P., Hasibuan, A. Z. S., & Suhairi, S. (2022). Komunikasi antar budaya dalam perspektif antropologi Islam. *Dakwatussifa: Journal of Da'wah and Communication*, 1(2), 94–104. <https://doi.org/10.56146/dakwatussifa.v1i2.10>
- Bungin, B. (2005). *Metode penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Colquitt, J. A. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- David, F. R. (2004). *Manajemen strategis: Konsep* (Edisi ke-7). Jakarta: Prenhallindo.
- Elsa, & Krisnandi, H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.51>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>

- Fithriyyah, M. U. (2021). Dasar-dasar teori organisasi. Diakses dari <https://repository.uin-suska.ac.id/59799/1/Dasar-Dasar%20Teori%20Organisasi.pdf>
- Iskandar. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan dan sosial: Kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kasfunnuri, M. A., & Sopiah. (2022). Budaya organisasi: Systematic literature review dan analisis bibliometrik. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 457–467. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.326>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi* (E. Suwandy, Terj.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2000). *Komunikasi organisasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Purnamasari. (2008). *Studi partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan berkelanjutan*. Bandung: Rosdakarya.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2001). Pengertian budaya organisasi dalam sebuah budaya terhadap kepuasan kerja. (*Catatan kuliah/tulisan belum diterbitkan*).
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Saf'ani, F., & Ratnawati, I. (2022). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kesiapan untuk berubah sebagai variabel intervening dalam menghadapi revolusi industri 4.0 (Studi pada karyawan PT PELNI Persero Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(2), 23–33. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i2.39167>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Jakarta: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metode penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis*. Bogor: In Media.
- Sugiono. (2010). *Metode penelitian tindakan kelas: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. ke-22). Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2006). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syakhriani, A. W., & Kamil, M. L. (2022). Budaya dan kebudayaan: Tinjauan dari berbagai pakar, wujud-wujud kebudayaan, 7 unsur kebudayaan yang bersifat universal. *Journal Form of Culture*, 5(1), 1–10.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2010). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.