

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah

Erma Widyastuti^{1*}, Nisrina Akbar Rizky Putri²

¹Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Muhammadiyah Klaten

²Fakultas Kesehatan Dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Klaten

Email: ermawidya@umkla.ac.id^{1*}, nisrinaakbar@umkla.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance in a government institution. Organizational culture is considered an important factor that can create a productive work environment and support the achievement of institutional goals. This research uses a quantitative approach through a survey technique involving 60 employees selected using purposive sampling. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. The results showed that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, with a regression coefficient of 0.625 and an R Square value of 0.391. These findings indicate that organizational culture explains 39.1% of the variation in employee performance. This study emphasizes the importance of strengthening organizational culture to enhance the effectiveness and performance of employees in the public sector.

Keywords: Organizational culture, employee performance, government institution, quantitative

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada lembaga pemerintah. Budaya organisasi dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja produktif dan mendukung pencapaian tujuan lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei kepada 60 orang pegawai yang dipilih melalui metode purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,625 dan nilai R Square sebesar 0,391. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjelaskan 39,1% variasi dalam kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai di sektor publik.

Kata Kunci: Budaya organisasi, kinerja pegawai, lembaga pemerintah, kuantitatif

1. Pendahuluan

Lembaga pemerintah dalam menghadapi tantangan globalisasi, reformasi birokrasi, serta tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan publik, dituntut untuk terus meningkatkan kinerja. Salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan tersebut adalah budaya organisasi [1]. Budaya organisasi—yang meliputi nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku berperan sebagai pedoman bertindak bagi seluruh anggota organisasi [2]. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong semangat kerja pegawai. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menimbulkan konflik internal, rendahnya motivasi kerja, serta menurunnya produktivitas [3].

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengarahkan jalannya organisasi agar tetap stabil dan berjalan dengan efektif, terutama di instansi pemerintahan. Saat ini, pemerintah menghadapi tantangan globalisasi, reformasi birokrasi, dan meningkatnya harapan masyarakat terhadap pelayanan publik. Karena itu, lembaga pemerintah perlu bersikap lebih terbuka, profesional, dan fokus pada hasil kerja. Budaya organisasi menjadi dasar nilai dan pedoman dalam bekerja bagi pegawai. Namun, di banyak instansi pemerintahan, masih ditemukan tantangan dalam membangun budaya organisasi yang positif. Beberapa di antaranya adalah resistensi terhadap perubahan, kurangnya komitmen pimpinan terhadap pengembangan budaya, dan masih kuatnya budaya kerja birokratis yang kaku. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji

sejauh mana budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana budaya tersebut dapat dibentuk dan dikelola secara efektif.

Kinerja pegawai, terutama yang berkaitan dengan pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh seberapa kuat dan konsisten budaya yang dibangun dan diterapkan dalam organisasi tersebut. Budaya kerja yang positif dapat menumbuhkan motivasi kerja, memperkuat loyalitas, meningkatkan disiplin, serta menciptakan kolaborasi yang efektif antar pegawai [4]. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menyebabkan konflik internal, penurunan produktivitas, serta ketidakefektifan dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks lembaga pemerintahan, penguatan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan menjadi sangat penting untuk mendorong reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat dibentuk, dikembangkan, dan dimanfaatkan sebagai alat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Penelitian mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai telah banyak dilakukan di sektor swasta, namun masih terbatas pada sektor pemerintahan, terutama dalam konteks lokal dan budaya kerja birokrasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai pada lembaga pemerintahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Penelitian mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karnain dan Sijabat [5] dalam penelitiannya di lingkungan Bakamla menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama jika dikombinasikan dengan kepuasan kerja yang optimal. Sefaniwi dan Lambi [6] juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi, bersama dengan komitmen organisasi dan kepemimpinan, memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan, khususnya di BPKAD Provinsi Papua Barat. Sementara itu, penelitian kualitatif oleh Diawati dan Kahir [7] di Disdukcapil Kabupaten Sumenep menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai seperti inovasi, orientasi hasil, dan stabilitas mampu mendorong motivasi kerja dan meningkatkan konsistensi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Temuan-temuan tersebut menguatkan asumsi bahwa budaya organisasi bukan hanya sebagai elemen simbolik, tetapi juga sebagai pendorong utama terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi, khususnya di sektor publik. Penelitian ini penting dilakukan karena masih banyak instansi pemerintah yang memiliki budaya kerja yang kaku, birokratis, dan kurang inovatif. Studi ini juga bertujuan untuk mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pelayanan, yang sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja pegawai.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai [8]. Data dianalisis menggunakan Statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Uji regresi linier sederhana adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel bebas (independen) dengan satu variabel terikat (dependen) menggunakan garis lurus [9]. Uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai [10]. Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu [11]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Lembaga Pemerintah X [12]. Sampling adalah teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relative lebih kecil (subset) dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan [13].

Sampel berjumlah 60 responden yang dipilih secara purposive, yaitu pegawai yang dianggap memahami budaya organisasi dan kinerja di instansi tersebut[14]. Pemahaman pegawai terhadap budaya kerja organisasi bisa dilihat dari sikap dan cara mereka bekerja sehari-hari. Dalam penelitian ini, ada beberapa indikator utama yang digunakan, yaitu: kemampuan bekerja sama dalam tim, fokus pada hasil kerja, perhatian terhadap kualitas dan ketepatan waktu, serta komunikasi yang terbuka dan lancar antarpegawai. Semua indikator ini diukur melalui kuesioner, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah memahami dan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaannya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan pegawai dari salah satu lembaga pemerintah. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan diolah menggunakan metode statistik deskriptif serta uji regresi linier sederhana. Berikut hasil dari masing-masing variabel:

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis, rata-rata nilai persepsi pegawai terhadap budaya organisasi adalah 4,1 dari skala maksimal 5. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada tergolong kuat dan dipersepsikan positif oleh pegawai. Aspek-aspek yang mendapat nilai tinggi antara lain kerja tim, orientasi pada hasil, dan perhatian terhadap kualitas.

2. Kinerja Pegawai

Hasil kinerja pegawai juga menunjukkan nilai rata-rata 4,0, yang berarti kinerja mereka tergolong tinggi. Dimensi yang diukur meliputi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, produktivitas, dan kemampuan bekerja sama.

Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas data. Adapun hasil pengujian tersebut terjabarkan pada uraian berikut ini:

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengevaluasi apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tepat atau valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Salah satu indikator validitas adalah ketika nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar dari nilai korelasi tabel yang ditentukan. menandakan instrumen tersebut valid, dan sebaliknya[15].

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (N=60, $\alpha=0,05$)	Keterangan
B01	0,721	0,254	Valid
B02	0,698	0,254	Valid
B03	0,732	0,254	Valid
KP1	0,756	0,254	Valid
KP2	0,681	0,254	Valid
KP3	0,707	0,254	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa dengan sampel sebanyak 60 dan tingkat signifikansi 5%. Seluruh item pernyataan diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson, dan dinyatakan **valid** jika nilai r hitung $>$ r tabel (0,254).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai seberapa dapat diandalkan instrumen penelitian tersebut. Salah satu metode untuk menilai tingkat keandalan adalah dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha yang jika lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap reliabel. [16].

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,872	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,841	Reliabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh, instrumen untuk masing-masing variabel (Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai) memiliki reliabilitas yang baik (semua memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7), yang menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur konsep yang dimaksud. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan hasil Budaya Organisasi: 0,872 (Reliabel) dan Kinerja Pegawai: 0,841 (Reliabel).

Hasil Uji Regresi Berikut adalah hasil uji regresi linier sederhana:

Uji regresi linier sederhana adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel bebas (independen) dengan satu variabel terikat (dependen) menggunakan garis lurus [17].

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig. (p-value)
Budaya Organisasi	0,625	6,218	0,000

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,625	0,391	0,382	0,487

Interpretasi: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa budaya organisasi menjelaskan sebesar 39,1% variasi dalam kinerja pegawai.

3.2. Pembahasan

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,625 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan 39,1% variasi dalam kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja individu dalam lingkungan lembaga pemerintah. Kekuatan Budaya Organisasi di Lembaga Pemerintahan Mayoritas responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang tinggi terhadap budaya organisasi di tempat mereka bekerja (mean = 4,1). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan adanya nilai-nilai bersama, aturan kerja yang jelas, serta lingkungan kerja yang mendukung. Unsur-unsur seperti kerja sama tim, orientasi terhadap hasil, dan komunikasi internal yang baik menjadi faktor yang memperkuat budaya organisasi. Pengaruh Terhadap Kinerja, Kinerja pegawai juga dinilai berada pada kategori tinggi (mean = 4,0). Temuan ini didukung dengan teori Mangkunegara (2005) [18] yang menyatakan bahwa motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Budaya organisasi yang baik terbukti menciptakan lingkungan yang memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal, meningkatkan tanggung jawab individu, serta mendorong pencapaian target kinerja. Implikasi Praktis, Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan lembaga pemerintah. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan komitmen dalam memperkuat budaya organisasi melalui kegiatan pembinaan nilai, peningkatan komunikasi, pelatihan internal, dan keteladanan pimpinan. Budaya yang berfokus pada kolaborasi, inovasi, dan pelayanan publik akan mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja di lingkungan birokrasi. Penelitian ini terbatas pada satu lembaga pemerintah dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh instansi pemerintah. Penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam dinamika budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap aspek kinerja lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut: Budaya organisasi pada lembaga pemerintah yang diteliti berada dalam kategori kuat. Mayoritas pegawai merasakan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku di instansi mereka telah dijalankan secara konsisten. Hal ini tercermin dari skor rata-rata budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa pegawai merespons positif terhadap aspek-aspek seperti kerja sama tim, komunikasi, kepemimpinan, dan komitmen terhadap visi organisasi. Tingkat kinerja pegawai juga tergolong tinggi. Skor rata-rata kinerja pegawai sebesar 4,0 menunjukkan bahwa para pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kinerja tersebut mencakup aspek produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi yang terbentuk, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Budaya organisasi terbukti menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja di lingkungan birokrasi. Budaya kerja yang terstruktur dan mendukung, seperti budaya inovasi, keterbukaan, penghargaan terhadap prestasi, dan orientasi pada hasil, mampu mendorong motivasi serta rasa tanggung jawab pegawai.

Hal ini penting dalam mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan perbaikan pelayanan publik secara menyeluruh. Implikasi praktis bagi pimpinan lembaga pemerintah adalah pentingnya memperkuat budaya kerja secara berkelanjutan. Pimpinan perlu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, serta memberikan dukungan terhadap program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan etos kerja, komunikasi internal, dan semangat kolaboratif. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada lembaga pemerintah yang diteliti berada dalam kategori kuat dan telah dijalankan secara konsisten oleh para pegawai. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang juga tergolong tinggi, mencakup berbagai aspek pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, yang menandakan bahwa semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Budaya organisasi terbukti menjadi faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja birokrasi serta mendukung pelaksanaan reformasi dan pelayanan publik yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dari pimpinan lembaga untuk memperkuat budaya kerja melalui keteladanan dan pengembangan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- [1] Hidayanti R, Saipul S, Junaidi J. Budaya Kerja dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Kantor Pengadilan Negeri Sampit Kelas IB: Work Culture in Improving Public Services at the Class IB Sampit District Court Office. *Anterior Jurnal* 2025;24:97-105.
- [2] Faisal F, Somantri Md, Nafsiah Nh, Al-Fauzi Cmr. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah* 2020;5:59-79.
- [3] Hamidah C, Awalya N. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hubungan Masyarakat pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)* 2025;6.
- [4] Nawipa DM, Ibrahim MBH, Mustajab D, Noch MY, Irawan A. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Advances in Management & Financial Reporting* 2025;3:506-24.
- [5] Karnain R, Sijabat SG, Stia P, Jakarta L. Peningkatan Kinerja Pegawai Bakamla Dengan Sinergi Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Yang Optimal. *Modus n.d.*;36:244-65.
- [6] Sefaniwi SP, Lambi M. Peran Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus BPKAD Provinsi Papua Barat). *UNES Law Review* 2024;6.

- [7] Diawati E, Kahir A. Membangun Budaya Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Riset Dan Pengembangan* | n.d.;8.
- [8] Riono SB, Syaifulloh M, Utami SN. Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea* 2020;2:138-47.
- [9] Nurhaswinda N, Egistin DP, Rauza MY, Rahma R, Ramadhan RH, Ramadani S, et al. Analisis regresi linier sederhana dan penerapannya. *Jurnal Cahaya Nusantara* 2025;1:69-78.
- [10] Moron LM, Herdi H, Rangga YDP. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif* 2023;12:1-14.
- [11] Amin NF, Garancang S, Abunawas K. Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar* 2023;14:15-31.
- [12] Asrulla R, Jailani MS, Jeka F. Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 2023;7:26320-32.
- [13] Sukabumi SP. Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 2022;1:85-114.
- [14] Jurnal H, UTAMA Jurnal H, Ekonomi dan Bisnis F. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. n.d.
- [15] Masrom MDMAN. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Penelitian n.d.
- [16] Janna NM, Herianto H. Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 2021.
- [17] Nurhaswinda N, Egistin DP, Rauza MY, Rahma R, Ramadhan RH, Ramadani S, et al. Analisis regresi linier sederhana dan penerapannya. *Jurnal Cahaya Nusantara* 2025;1:69-78.
- [18] Asi LL, Gani A. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)* 2021;2