

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh
Derajat Sarjana S-1 Ilmu
Administrasi Publik**



**Oleh:
Indah Ayu Lestari
NIM. 07011182025036**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
TAHUN 2024**

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN”

SKRIPSI

Oleh :
INDAH AYU LESTARI
NIM. 07011182025036

Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 25 Maret 2024

Pembimbing :

Dr.Dra. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Tanda Tangan



Penguji :

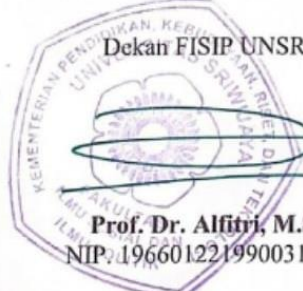
1. **Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**
NIP. 196911101994011001

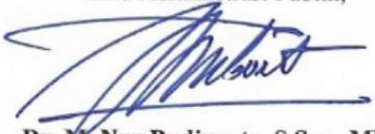
2. **Annada Nasyaya, S.IP., M.Si**
NIP. 198809062019032016

Tanda Tangan



Mengetahui,


Dekan FISIP UNSRI,
Prof. Dr. Alfitri, M.Si
NIP. 196601221990031004

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Publik,

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Ayu Lestari
NIM : 07011182025036
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila dikemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Padralaya, 13 Maret 2024



Indah Ayu Lestari
Indah Ayu Lestari
NIM. 07011182025036

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS: Al-Baqarah: 286)

“Kesuksesan dan Kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaan mu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- 1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Alm. Erwin Bustomi dan Ibu Nurmala**
- 2. Kepada keluarga besar, saudaraku Imam Kurniawan, serta sepupu**
- 3. Teruntuk orang-orang yang saya sayangi**
- 4. Almamater kuning kebanggaan saya, Universitas Sriwijaya**
- 5. Dosen dan Pegawai FISIP UNSRI**
- 6. Teman-teman seperjuangan Ilmu Administrasi Publik 2020**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan". Adapun permasalahan yang ditemukan selama magang empat bulan, terlihat pegawai masih kurang inovatif, kurang bertanggung jawab dan belum peduli terhadap capaian hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan mengidentifikasi dimensi mana yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai. Teori budaya organisasi menggunakan teori Robbins dan teori kinerja pegawai dari Mangkunegara. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni, adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket ke seluruh pegawai ASN sebanyak 31 pegawai, selain itu menggunakan teknik observasi. Uji korelasi menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman Rank*, sementara uji hipotesis menggunakan uji statistik t. Hasil penelitian uji koefisien korelasi *Spearman Rank* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan korelasi positif sebesar 0,514, menandakan tingkat pengaruh yang sedang. Adapun hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dimensi budaya organisasi yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah dimensi *attention to detail* (perhatian terhadap detail) di mana pegawai menekankan ketelitian, kecermatan, dan kualitas dalam tugas dan proses kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan fenomena permasalahan, dalam analisis hubungan karakteristik responden dengan variabel ditemukan bahwa pegawai dengan usia 41-50 tahun dan masa kerja >10 tahun memiliki budaya yang baik. Hal ini diakibatkan pegawai lebih banyak pengalaman dalam menemukan solusi terhadap permasalahan pekerjaan. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara

Pembimbing - -

Dr. Dra. Nengvanti, M.Hum

NIP. 196704121992032002

Indralaya, 28 Maret 2024

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

ABSTRACT

This research is entitled "The Effect of Organizational Culture on Employee Performance at the Bureau of Development Administration of the Regional Secretariat of South Sumatra Province". As for the problems found during the four-month internship, it seems that employees are still less innovative, less responsible and do not care about the achievement of work results. Therefore, this study aims to measure how much influence organizational culture has on employee performance, and identify which dimensions most affect employee performance. Organizational culture theory uses Robbins' theory and employee performance theory from Mangkunegara. The hypothesis used in this study is that there is an influence between organizational culture on employee performance. This research is a type of associative research with a quantitative approach. Data was collected through distributing questionnaires to all ASN employees totaling 31 employees, besides using observation techniques. The correlation test used the Spearman Rank correlation coefficient test, while the hypothesis test used the t statistical test. The results of the Spearman Rank correlation coefficient test showed a significance value of 0.003 with a positive correlation of 0.514, indicating a moderate level of influence. The results of descriptive analysis show that the dimension of organizational culture that most affects employee performance is the attention to detail dimension where employees emphasize accuracy, precision, and quality in tasks and work processes. The results of this study are not in accordance with the phenomenon of the problem, in analyzing the relationship between the characteristics of respondents and variables, it was found that employees with 41-50 years of age and >10 years of service have a good culture. This is because employees have more experience in finding solutions to work problems. Therefore, further research is recommended to explore other variables that affect employee performance.

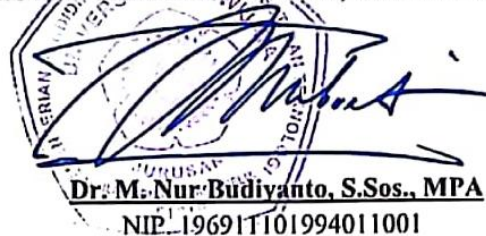
Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, State Civil Apparatus*

Pembimbing



Dr. Dra. Kengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Indralaya, 28 Maret 2024
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**. Skripsi ini di tujukan sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana (S-1) Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penelitian serta penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan berbagai hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terkhusus kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Alm. Erwin Bustomi dan Ibu Nurmala yang selalu memberikan doa dan dukungan yang tiada henti-hentinya selama proses perkuliahan hingga pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku rektor Universitas Sriwijaya
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Muhammad Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., dan Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., SH., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Annada Nasyaya, S.IP., M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membantu penulis dalam menempuh pendidikan di masa perkuliahan.
6. Ibu Dr. Dra. Nengyanti, M.Hum selaku pembimbing magang dan skripsi yang telah memberikan bimbingan, masukan ilmu pengetahuan, motivasi, saran dan kritikan yang sangat bermanfaat sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan mendidik penulis untuk menjadi lulusan sarjana yang baik.
8. Staf dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang turut membantu dalam proses menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
9. Ibu Ita Permata Sari selaku admin jurusan Ilmu Administrasi Publik yang sudah membantu dalam proses pemberkasan semasa menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
10. Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan seluruh staf Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang turut membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian.
11. Keluarga besar Alm. Erwin Bustomi, saudara serta sepupu yang telah mendukung dan menyemangati dalam setiap hal yang penulis lakukan
12. Saudaraku Imam Kurniawan, yang telah menjadi saudara yang baik untuk adiknya, selalu memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Orang-orang yang saya sayangi dan saya kasihi: Orang tua, Saudara, serta Aan, karena senantiasa memberi dukungan dan kasih sayangnya semasa penulis menjalani pendidikan dibangku perkuliahan
14. Teman-temanku, Vera Anggi Yulianti Parapat, Anjani Paraswari, dan Ummu Azizah, terimakasih telah menemani dan mendukung penulis dalam proses penelitian hingga penyusunan skripsi.
15. Seluruh teman seperjuangan jurusan Ilmu Administrasi Publik angkatan 2020 indralaya, terimakasih atas waktu dan dukungannya selama menjalani masa perkuliahan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
DAFTAR AKRONIM.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Budaya Organisasi	8
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	8
2.2.2 Jenis Budaya Organisasi	10
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Budaya Organisasi.....	11
2.2.4 Pengukuran Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	12
2.2.5 Fungsi dan Peran Budaya Organisasi	15
2.3 Kinerja Pegawai.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
2.3.2 Penilaian Kinerja	17

2.3.3 Pengukuran Dimensi dan Indikator Kinerja	19
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran	24
2.6 Hipotesis Penelitian	25
2.7 Penelitian Terdahulu.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	31
3.1.1 Jenis Penelitian	31
3.1.2 Pendekatan Penelitian	31
3.2 Definisi Konsep	31
3.3 Definisi Operasional Variabel	32
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	35
3.4.1 Jenis Data.....	35
3.4.2 Sumber Data	36
3.5 Populasi dan Sampel.....	36
3.5.1 Populasi	36
3.5.2 Sampel	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.1 Data Primer.....	37
3.6.2 Teknik Pengembangan Alat Ukur Skala.....	38
3.6.3 Data Sekunder.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.8 Pengujian Kualitas Data	40
3.9 Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	46
4.1.2 Visi dan Misi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	47
4.1.3 Struktur Organisasi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	48

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Pegawai	49
4.1.5 Keadaan Lingkungan Fisik dan Sosial	52
4.1.6 Penilaian Prestasi Kerja ASN di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah.....	53
4.2 Gambaran Umum Responden.....	56
4.2.1 Jenis Kelamin.....	56
4.2.2 Usia Responden	57
4.2.3 Pendidikan Responden.....	57
4.2.4 Jabatan Responden.....	58
4.2.5 Masa Kerja Responden	59
4.2.6 Agama Responden	60
4.2.7 Tempat Lahir dan Lama Tinggal di Domisili.....	60
4.2.8 Hubungan Karakteristik Responden dengan Variabel.....	62
4.3 Hasil Observasi	65
4.4 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	67
4.5 Hasil Uji Instrumen.....	72
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
4.4.2 Uji Hipotesis	74
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	76
4.6.2 Dimensi Budaya Organisasi yang paling besar mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	78
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pegawai Biro Administrasi Pembangunan	4
Tabel 2. Daftar Kehadiran Kepegawaian Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan.....	5
Tabel 3. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	14
Tabel 4. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	20
Tabel 5. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 6. Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 7. Penilaian dalam <i>Rating Scale</i>	39
Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi	43
Tabel 9. Penilaian Prestasi Kerja PNS periode 6 bulan tahun 2021	54
Tabel 10. Penilaian Prestasi Kerja Periode Tahunan, Tahun 2023	54
Tabel 11. Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 12. Usia Responden.....	57
Tabel 13. Pendidikan Responden	58
Tabel 14. Jabatan Responden	59
Tabel 15. Masa Kerja Responden	59
Tabel 16. Agama Responden	60
Tabel 17. Tempat Lahir Responden	60
Tabel 18. Lama Tinggal di Domisili Palembang	61
Tabel 19. Karakteristik Responden dengan Variabel X dan Y	62
Tabel 20. Hasil Observasi	66
Tabel 21. Hasil Analisis Deskriptif.....	68
Tabel 22. Penilaian Analisis Deskriptif	68
Tabel 23. Penilaian Analisis Deskriptif	69
Tabel 24. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	70
Tabel 25. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	71
Tabel 26. Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	73
Tabel 27. Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	73
Tabel 28. Hasil Uji Korelasi Spearman Rank	74
Tabel 29. Hasil Uji Statistik t.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Uji Validitas	81
Lampiran 2. Lembar Kuesioner	83
Lampiran 3. Lembar Observasi.....	89
Lampiran 4. SK Skripsi.....	90
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	92
Lampiran 6. Kartu Bimbingan Seminar Proposal	93
Lampiran 7. Matriks Perbaikan Ujian Skripsi.....	95
Lampiran 8. Dokumentasi Kegiatan Penelitian	96

DAFTAR SINGKATAN

1. ASN : Aparatur Sipil Negara
2. SDM : Sumber Daya Manusia
3. SKP : Sasaran Kerja Pegawai

DAFTAR AKRONIM

1. PERGUB : Peraturan Gubernur
2. TUPOKSI : Tugas Pokok dan Fungsi
3. Setda : Sekretariat Daerah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan cepat dalam organisasi pada era globalisasi saat ini meningkatkan intensitas persaingan di dalamnya. Kunci kesuksesan organisasi dapat ditemukan dalam peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia, karena mereka berperan penting dalam merencanakan, menjalankan, dan mengawasi berbagai kegiatan operasional organisasi (Ardana et al., 2014). Pada awalnya, sumber daya manusia hanya dianggap sebagai pekerja yang menyediakan tenaga fisik untuk melaksanakan tugas-tugas operasional. Namun, seiring berjalannya waktu, peran sumber daya manusia menjadi lebih krusial. Ketika sebuah organisasi menyadari bahwa SDM dapat menjadi sumber terpenting, gagasan ini menjadi lebih penting. Kegagalan dalam mengelola SDM dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Kinerja dalam zaman modern menuntut perhatian yang lebih dalam pengelolaannya. Ketika kinerja pegawai tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja juga harus menyesuaikan organisasi dengan kondisi lingkungan agar dapat bersaing efektif dalam era globalisasi saat ini. Keberhasilan suatu organisasi tercermin dalam pencapaian kinerja individu pegawainya, sehingga organisasi mengharapkan kinerja terbaik dari pegawai, karena kinerja mereka memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan keseluruhan organisasi.

Kinerja, menurut Siagian (2002:166), dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam deskripsi pekerjaannya. Kinerja pegawai juga diartikan oleh Mangkunegara (2017:67) sebagai hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai apabila melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab.

Sudharmanto (2003), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu meliputi kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan penghargaan. Menurut penelitian (Kasmir, 2019:189), berbagai hal yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi keahlian khusus dan pengetahuan, pengetahuan umum, rancangan tugas, karakteristik pribadi, motivasi untuk bekerja, gaya kepemimpinan, gaya manajemen, nilai-nilai budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, rasa loyalitas, dan komitmen. Disiplin dalam pekerjaan sangat penting. Ada banyak faktor yang bisa berpengaruh pada kemampuan kerja para pegawai, dan salah satunya adalah budaya yang ada di dalam organisasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa, budaya organisasi adalah pandangan kolektif yang terpancar dalam jiwa setiap individu yang terikat dengan organisasi. Itu melambangkan nilai-nilai yang dianut, keyakinan yang diyakini, dan tindakan yang dijalankan oleh setiap anggota organisasi.

Menurut Robbins & Judge, (2015), nilai-nilai, keyakinan, norma, dan adat istiadat yang dianut dan digunakan oleh anggota organisasi untuk memandu perilaku mereka dan membentuk budayanya. Mereka mengklarifikasi bahwa

salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan budaya organisasi adalah sebagai seperangkat norma bawaan yang mempengaruhi bagaimana individu dalam suatu organisasi berperilaku dan terlibat dengan lingkungannya. Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi juga mampu memengaruhi tindakan individu yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian keseluruhan. Karena itulah, mereka menjelaskan betapa pentingnya menemukan dan memahami esensi dalam menjalankan manajemen organisasi dengan cemerlang. Budaya organisasi meliputi pengambilan risiko dan inovasi, ketelitian, pemikiran berorientasi hasil, pemikiran berorientasi pada orang, pemikiran berorientasi tim, dan agresif (Robbins & Judge, 2011). Karyawan dengan sifat-sifat ini akan meningkatkan perkembangan organisasi.

Budaya yang kuat dapat memperkuat identitas institusi, meningkatkan kinerja, dan memperkuat hubungan antaranggota tim. Selain itu, budaya organisasi yang baik juga dapat menjadi landasan yang kokoh untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berdaya saing, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Seperti halnya budaya organisasi pada instansi seperti Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan. Budaya mungkin memengaruhi cara kerja, interaksi antar pegawainya, serta pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja. Di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan, budaya organisasi mungkin mencerminkan komitmen terhadap efisiensi, transparansi, partisipasi, dan inovasi dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan.

Menurut Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Sumatera Selatan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 55 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan bertanggung jawab untuk memberikan layanan administratif untuk menjalankan tugas-tugas Pemerintah Provinsi serta menyediakan bahan untuk koordinasi, perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas, dan fungsi perangkat daerah dalam administrasi pembangunan. Jumlah pegawai Biro Administrasi Pembangunan terdiri dari dua bagian: Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Biro Administrasi Pembangunan

No.	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai Non ASN	Jumlah Keseluruhan
1.	32	11	43

Sumber: Data kepegawaian Biro Administrasi Pembangunan bagian Evaluasi dan Pelaporan

Sejauh yang peneliti lihat, lingkungan di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan cukup baik. Tata ruang serta sarana dan prasarana yang ada membuatnya lebih mudah bagi pegawai untuk bekerja. Namun, hasil dari pengamatan awal peneliti bahwa, beberapa pegawai masih suka melalaikan pekerjaan, datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja pada waktu kerja, lebih memprioritaskan urusan pribadi daripada urusan kantor, seperti meninggalkan kantor untuk acara keluarga yang mungkin tidak penting. Permasalahan yang disebutkan sebelumnya terjadi secara berulang sehingga dianggap hal biasa yang terjadi. Hal ini dibuktikan dengan daftar kehadiran atau absensi kepegawaian di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan, sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Kehadiran Kepegawaian Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan

Bulan	Terlambat	
	Jumlah	%
Januari	15	35.71
Februari	13	30.95
Maret	15	35.71
April	13	30.95
Mei	11	26.19
Juni	12	28.57
Juli	9	21.42
Agustus	11	26.19
September	9	21.42

Sumber: Daftar Kehadiran Tahun 2023 E-Sumsel Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan

Data tersebut merupakan daftar kehadiran 9 bulan terakhir, terdapat jumlah keterlambatan yang cukup banyak setiap bulannya, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya, permasalahan ini berkaitan dengan dimensi budaya organisasi mengenai kurangnya kesadaran diri akan norma yang ada. Seringnya permasalahan mengenai keterlambatan atau meninggalkan pekerjaan saat jam kerja ini terjadi tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun permasalahan yang terjadi terkait kinerja pegawainya yang kurang cepat dan efisien, dan bisa terbilang santai, hal ini bisa dipengaruhi oleh beberapa dimensi budaya organisasi seperti, kurangnya inovasi atau motivasi untuk kreatif, kurangnya kerja sama tim yang baik, kurang agresif dalam bekerja, serta kurang kompetitif, dan pegawai cenderung bertahan pada keadaan saat ini ketimbang pada kemajuan. Akibat dari permasalahan-permasalahan yang terjadi dapat mempengaruhi hasil kerja yang selaras dengan dimensi kinerja yaitu, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab

pegawai serta kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Peneliti berfokus pada pengaruh budaya organisasi yang baik terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan, dikarenakan hampir semua orang berharap, di masa yang akan datang, kinerja pegawai akan menjadi optimal dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan permasalahan mengenai Budaya pada Organisasi yang peneliti bahas sebelumnya, membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian sebelumnya (Kokiroba et al., 2021), dengan menggunakan teknik analisis data seperti uji koefisien determinasi, uji parsial, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji linier sederhana, budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 50,6%, dan faktor lain yang tidak diteliti mempengaruhi 40,4%. Sangat sebanding dengan penelitian sebelumnya (Wiyanto & Idrus, 2021) yang menjalin hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan kinerja melalui penggunaan metodologi penjelasan kuantitatif. Koefisien regresi variabel budaya sebesar 0,639 artinya jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,639. Nilai konstanta (a) sebesar 7,950 artinya jika nilai budaya organisasi bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,950. Hal ini menunjukkan hubungan antara kebiasaan kerja karyawan dan budaya organisasi

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan sehingga peneliti

menitikberatkan pembahasan yang akan diteliti yaitu seberapa besar pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan, dan meneliti dimensi budaya organisasi yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun beberapa kebaruan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dimana peneliti menggunakan statistik nonparametrik sebagai teknik pengujian data serta menggunakan *rating scale* sebagai instrumen penelitian.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan" menarik perhatian peneliti dari latar belakang sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan?
- 2) Dimensi budaya organisasi mana yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai serta mengetahui dimensi budaya organisasi mana yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti sebagai bahan untuk memperluas pengetahuan dan berfungsi sebagai referensi yang akan menyelidiki bagaimana budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.
- c. Bagi Pihak Lain, diharapkan para pembaca dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi atau bacaan untuk memperluas pengetahuannya. Selain itu, penulis berharap dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung*.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pertama, Cetakan kedua, 2014, Vols. xi, 300 halaman : ilustrasi ; 26 cm). Graha Ilmu.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page.
<https://books.google.co.id/books?id=nI0xvgAACAAJ>
- Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara*. 2.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Bernardin, H. J. (2012). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Companies, Incorporated.
<https://books.google.co.id/books?id=qYVSYAAACAAJ>
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Syntax Literate ; *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Ilahi, M. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru*.
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SUMBER DAYA AIR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI BENGKULU. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Kamaroellah, Dr. R. A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)* (Edisi Pertama). Pustaka Radja.
- Kasmir, Dr. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: (Teori dan praktik)* / Dr. Kasmir, S.E., M.M. (Edisi 1, Cetakan ke-4). Rajawali Pers.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado*. 2(4).
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, 1968–1977.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 61–68.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). *Human resource management* (10. ed., international student ed). Thomson/South-Western.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1). <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15570>
- Moeljono, D. (2003). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi*. Elex Media Komputindo. https://books.google.co.id/books?id=WyEjyt_a8Q4C

- Muis, M. R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1).
- Rivai, V. & Ahmad Fawzi Mohd Basri. (2005). *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (16. ed., global ed). Pearson.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sdm; Teori , Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi /Sudarmanto (Edisi 1)*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, Prof. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan ke-25). Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. D. (2021). *Statistik Untuk Penelitian* (Cetakan ke-31). Alfabeta.
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (1998). *Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial: Studi Kasus Empiris pada Perusahaan Manufaktur Indonesia*. Universitas Negeri Padang.
- Syukri, M., Hasniati, H., & Ahmad, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 223–241. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8427>
- Waluyo, E. B., Prasetyo, I., & ÔÇi, C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamkasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(01), 91–111. <https://doi.org/10.37504/map.v3i01.233>
- Wiyanto, W., & Idrus, muhammad. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter)*. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Vol 4, No 1 (2021): *Jurnal Disrupsi Bisnis*. [http:](http://)
- Wulandari, N., & Mustam, M. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang*.

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2 No. 1.

Peraturan Undang-Undang

Indonesia, Provinsi Sumatera Selatan. (2019). *Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Sumatera Selatan Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubenur Nomor 55 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang. BD.2019/NO.01