

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BERUGE ILIR
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

SKRIPSI

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



oleh :

**LIYEN
NIM. 07011281924119**

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

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BERUGE ILIR
KABUPATEN EMPAT LAWANG**

SKRIPSI

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


Oleh:

**LIYEN
NIM. 07011281924119**


Telah Disetujui oleh Pembimbing, Maret 2024

Pembimbing,

**Dr. Katriza Imania, M.Si
NIP.196810221997022001**



**Mengetahui,
Ketua Jurusan**



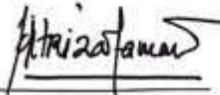
**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001**

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BERUGE ILIR
KABUPATEN EMPAT LAWANG
SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 27 Maret 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI


Dr. Katriza Imania, M.Si
Ketua





Drs. Mardianto, M.Si
Anggota



Junaidi, S.IP, M.Si
Anggota



Mengetahui,

Dekan FISIP UNRSI,  Prof. Dr. Alfitri, M. Si NIP. 196601221990031004	Ketua Jurusan  Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA NIP. 196911101994011001
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Liyen

NIM : 07011281924119

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang" ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan dan pengintipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 17 Tahun 2010 tentang pencegahan dan penanggulangan plagiat diperguruan tinggi. Apabila kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/ atau terdapat pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

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

Yang membuat pernyataan

Inderalaya, 14 Maret 2024



Liyen

NIM.07011281924119

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, Nikmati saja lelah-lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

“kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri, tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamulah yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”

(Helen Keller)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan Kepada:

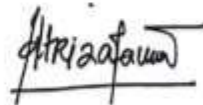
1. Orang tua saya yaitu Bapak Ali Ibrahim dan Ibu Nirwana
2. Saudara kandung saya: Niken Saputra dan Temi Pajriani
3. Teman-teman dekat seperjuangan
4. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Publik
5. Pegawai dan Staf FISIP Universitas Sriwijaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how much influence organizational culture has on employee performance at the Beruge Ilir sub-district office, Empat Lawang Regency. The problem in this research is "Does organizational culture have a significant effect on employee performance?" This type of research is a descriptive and quantitative approach, with a population of all employees of the Beruge Ilir sub-district office, Empat Lawang Regency. The sample used in this research was 23 employees of the Beruge Ilir sub-district office, Empat Lawang Regency. This research uses primary data sources and data collection through distributing questionnaires. The data analysis method used in this research was instrument testing (validity and reliability test), simple linear regression analysis test, t test and coefficient of determination test (R²). The results of this research show that organizational culture variables can explain employee performance by 65.9%, meaning that employee performance is explained by organizational culture variables, while the remaining 34.1% is influenced by other factors. Based on the research results, it has been found that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at the Beruge Ilir sub-district office, Empat Lawang Regency.

Kata Kunci: organizational culture, employee performance

Advisor,

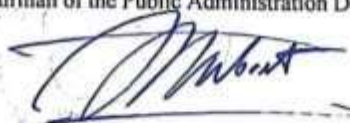


Dr. Katriza Imania, M., Si
NIP.196810221997022001

Inderalaya , March 2024

Knowing

Chairman of the Public Administration Departement



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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini yaitu "Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?". Jenis penelitian merupakan deskriptif dan pendekatan kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai kantor kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 23 karyawan kantor kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan realibilitas), uji analisis regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 65,9% artinya kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 34,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci:Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Pembimbing,



Dr. Katriza Imania, M.,Si
NIP.196810221997022001

Inderalaya, Maret 2024
Mengetahui
Ketua Jurusan



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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat serta karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang” ini dengan baik.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan kelulusan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya. Peneliti tentunya mendapatkan bantuan oleh berbagai pihak dalam penyusunan penelitian ini agar dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, sehingga bisa menjadi penelitian yang memberikan manfaat bagi orang lain. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan kemampuan bagi penulis untuk menyusun skripsi ini. Kedua orang tuaku tersayang bapak Ali Ibrahim dan Ibu Nirwana yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat serta memberikan financial yang memadai untuk penulis.
2. Prof. Dr. Taufik 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. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Katriza Imania, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak – Ibu Dosen Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan ilmu yang berguna dan bermanfaat selama perkuliahan sehingga mencapai penyelesaian skripsi ini.
7. Admin jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah membantu dalam proses administrasi kampus.
8. Sahabat penulis Fiska, Mutiara, Hasanah, winia dan Gita yang telah banyak membantu, setia menemani dalam setiap kondisi dan keadaan apapun yang selalu memberi dukungan serta yang selalu menghibur penulis.
9. Teman- teman kelas AP B dan teman-teman Angkatan 2019.

Tanpa dukungan pihak-pihak tersebut peneliti tidak mampu menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Semua usaha yang telah peneliti berikan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, namun tentunya tidak dapat terlepas dari kesalahan, maka dari itu peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan di masa mendatang.

Indralaya, 2023

Liyen

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1 Manajemen Publik	13
2.2 Budaya Organisasi	15
2.2.1 Pengertian Organisasi	15
2.2.2 Pengertian Budaya organisasi.....	17
2.2.3 Elemen Budaya Organisasi	19
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi	20
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi	20
2.2.6 Dimensi Budaya Organisasi dikelurahan di Beruge Ilir	21
2.3 Kinerja Pegawai.....	28
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	29
2.3.2 Pengertian Kinerja Pegawai.....	29
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.3.4. Indikator Kinerja Pegawai	28
2.3.5 Faktor-faktor kinerja	30
2.4 Penelitian terdahulu	31
2.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai	45
2.6 Kerangka Berpikir	47
2.7 Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Jenis Penelitian	49

3.2 Definisi Konsep	49
3.3 Definisi Operasional	51
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	52
3.5 Populasi dan Sampel.....	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data	54
3.7 Teknik Analisis Data	55
3.7.1 Uji Validitas.....	56
3.7.2 Uji Realibilitas	57
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	57
3.7.4 Secara Parsial (Uji t).....	58
3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
4.1.1 Profil Kelurahan Beruge Ilir	60
4.1.2 Tata Kerja Kelurahan Beruge Ilir.....	61
4.1.3 Jenis Pelayanan di Kelurahan Beruge Ilir.....	64
4.2 Karakteristik Responden	64
4.3 Hasil Penelitian.....	69
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas	69
4.3.2 Analisis Budaya organisasi.....	71
4.3.3. Analisis Kinerja Pegawai.....	80
4.3.4 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	86
4.3.5. Uji Parsial (Uji-t).....	87
4.3.6 Koeisien Determinasi (R^2).....	90
4.4 Pembahasan	91
4.4.1 Budaya Organisasi pada Kantor Kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang	91
4.4.2 Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Beruge Ilir	95
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Beruge Ilir.....	96
BAB V PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3 1 Definisi Operasional.....	51
Tabel 3 2 Jumlah Responden Kantor Kelurahan Beruge Ilir	53
Tabel 3 3 Skala Likert.....	54
Tabel 3 4 Internal Rata-Rata Variabel	56
Tabel 4 1 Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)	69
Tabel 4 2 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	70
Tabel 4 3 Uji Realibilitas X Realibility Statistic	70
Tabel 4 4 Uji Realibilitas Y Realibility Statistic	71
Tabel 4 5 Kesempatan Berinovasi.....	71
Tabel 4 6 Kesempatan Mengembangkan Diri	72
Tabel 4 7 Kesempatan Mengambil Keputusan	73
Tabel 4 8 Kesempatan Memfokuskan Pada Hasil	74
Tabel 4 9 Kesempatan Memberikan Hasil yang Sempurna	74
Tabel 4 10 Menjadikan Hasil Sebagai Kepuasan Kerja.....	75
Tabel 4 11 Fasilitas Membangun Semangat Kerja	76
Tabel 4 12 Kebutuhan Mendukung Semangat Kerja	77
Tabel 4 13 Memperhatikan hal-hal kecil dalam Bekerja	78
Tabel 4 14 Pekerjaan yang Menimbulkan Keamanan	78
Tabel 4 15 Tanggung Jawab terhadap Kualitas Pelayanan	79
Tabel 4 16 Kesempatan Memberikan Hasil yang Terbaik.....	80
Tabel 4 17 Melaksanakan Pekerjaan Sesuai SOP	80
Tabel 4 18 Kemampuan Meningkatkan Kualitas Kerja.....	81
Tabel 4 19 Kemampuan Memenuhi Target yang di Tetapkan.....	82
Tabel 4 20 Kemampuan Menyelesaikan Tugas dengan Memuaskan	83
Tabel 4 21 Kemampuan Menguasai Bidang Pekerjaan	83
Tabel 4 22 Keterampilan dalam Melaksanakan Pekerjaan	84
Tabel 4 23 Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	85
Tabel 4 24 Tanggung Jawab Menyelesaikan Pekerjaan	85
Tabel 4 25 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	86
Tabel 4 26 Hasil Uji-t.....	88
Tabel 4 27 Analisis Regresi	89
Tabel 4 28 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien.....	90
Tabel 4 29 Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	45
Gambar 2 2 Kerangka Berpikir	47
Gambar 4 1 Struktur Organisasi Kelurahan Beruge Ilir.....	61
Gambar 4 2 Usia Responden	65
Gambar 4 3 Jenis Kelamin	66
Gambar 4 4 Tingkat Pendidikan.....	66
Gambar 4 5 Masa Kerja Responden	67
Gambar 4 6 Status Pegawai Responden	68
Gambar 4 7 Gaji Responden	68

DAFTAR ISTILAH, SINGKATAN DAN LAMBANG

ASN	: Aparatur Sipil Negara
KTP	: kartu Tanda Penduduk
KS	: Kurang Setuju
PLS	: Partial Least Square
SEM	: Structural Equation Modeling
MSI	: Method Successive Internal
SPSS	: Statistical Package For Social Science
SDM	: Sumber Daya Manusia
SKTM	: Surat Keterangan Disabilitas
STS	: Sangat Tidak Setuju
S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Surat Tugas
- Lampiran 3 : Surat Balasan Penelitian Dari Kantor Kelurahan Beruge Ilir Kabupaten Empat Lawang
- Lampiran 4 : Matriks bimbingan seminar proposal
- Lampiran 5 : Lembar Perbaikan seminar Proposal
- Lampiran 6 : matriks Bimbingan Ujian Komprehensif
- Lampiran 7 : Lembar perbaikan Ujian komprehensif
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Pengecekan Similarity

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, jika salah satu subsistemnya mengalami masalah maka akan berdampak pada subsistem yang lain. Namun selama anggota organisasi tetap menjalankan tugasnya dengan semangat dan memenuhi tanggung jawabnya dengan baik, maka organisasi akan berjalan dengan baik. Sebuah organisasi terbentuk karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tindakan dan sikap pegawai yang tentu akan sangat mempengaruhi perubahan serta kesejahteraan sebuah organisasi. Dalam mencapainya tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan ketrampilan setiap pegawai yang mengelola unit kerja organisasi. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa kenyataan bahwa setiap anggota organisasi dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan.

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi diperlukan strategi-strategi yang telah dirancang dengan baik. Adapun aspek strategi yang menentukan sehat tidaknya suatu strategi adalah (SDM) sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau human resource sangat menentukan kualitas dari suatu organisasi tersebut. Khususnya untuk masa depan suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan.

Selain itu budaya organisasi terdapat suatu hal yang juga sangat penting yaitu manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan kualitas seseorang, dengan cara memperbanyak sumber daya manusia yang terlatih. Sehingga dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang mempunyai kualitas yang tinggi, kinerja yang tinggi dan tingkat

disiplin yang tinggi. Peningkatan kinerja pegawai harus mengkaji unsur-unsur yang mempengaruhi tenaga kerja dan membangun budaya organisasi yang terkoordinasi dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 1999). Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja (Mangunegara, 2005). Budaya organisasi akan membantu pekerja menyesuaikan diri dengan tempat kerjanya dengan lebih baik dan memahami perilaku apa yang pantas untuk tempat tersebut dan prinsip-prinsip yang dianut organisasi. Budaya organisasi penting guna meningkatkan pegawai agar lebih mudah beradaptasi dengan tempat kerja dan mengenali perilaku apa yang pantas mengingat prinsip-prinsip organisasi jika terdapat budaya organisasi yang telah cukup baik ditetapkan selama ini. Kemampuan pegawai untuk bekerja bergantung pada tingkat pengetahuan dan pemahaman kinerja mereka yang tinggi dibidangnya. Sehingga terdapat kesesuaian orang yang tepat untuk melakukan suatu tugas.

Suatu organisasi diciptakan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu melalui kinerja seluruh sumber daya manusianya (Wibowo, 2010). Oleh karena itu, penting untuk dapat membangun organisasi dengan budaya yang dapat memotivasi kinerja. Suatu organisasi harus mampu menumbuhkan budaya organisasi yang sehat agar dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja pegawai (Jufrien dan Radiman, 2010). Hal ini dapat dicapai dengan menghargai kualitas budaya dari pada menerima atau menolaknya karena budaya merupakan suatu istilah deskriptif.

Keyakinan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi diungkapkan melalui budayanya. Budaya diartikan sebagai norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, praktik organisasi dan hal-hal lain yang telah ditetapkan dalam jangka waktu lama oleh para pendiri pemimpin, dan anggota suatu organisasi (Wirawan, 2007). Standar dan nilai diajarkan kepada anggota baru, disebarkan ke seluruh organisasi, dan diterapkan dengan memengaruhi cara berpikir, bertindak, dan menciptakan program terbaru. Serta cara mereka melayani pelanggan dan bertindak sebagai pegawai.

Setiap organisasi mempunyai kebijakan dan prosedur yang konsisten dengan organisasi lainnya. Budaya didasarkan pada hubungan unik antara aturan, adat istiadat, dan perilaku yang menentukan cara kelompok dan individu menangani berbagai hal, permasalahan yang terjadi. Kebudayaan mempunyai nilai-nilai yang harus dipahami, diinternalisasikan dan digunakan secara kooperatif oleh seluruh individu dan kelompok yang terlibat didalamnya. Berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi membentuk komitmen untuk menjalankan misinya, memenangkan hati dan pikiran masyarakat yang menerima pelayanan, meningkatkan kerja sama tim, dan mengembangkan kekuatan organisasi (Zebua, 2009).

Budaya terbentuk dari filosofi dan nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi oleh sumber daya manusia yang berada dalam organisasi. Namun kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk budaya organisasi, yang diartikan sebagai model, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang mengatur suatu organisasi. Aspek-aspek tersebut dapat berdampak pada aspek perilaku dan aktivitas pegawai atau sumber daya manusia dalam organisasi. Para pegawai yang sadar akan cita-cita organisasi turut membentuk karakter organisasi. Perilaku kerja kemudian menjadi cerminan dari nilai-nilai dan

keyakinan tersebut, setiap kinerja individu yang sukses berkontribusi pada kinerja organisasi yang berkualitas. Sehingga pekerja dapat melakukan pendekatan tugas dari sudut pandang yang sama, yang kemudian akan mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat norma dan nilai yang dikembangkan dan digunakan oleh suatu organisasi untuk membentuk sifat atau perilaku pemimpinnya, memungkinkan para pegawai menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan membimbing bawahan menuju pencapaian tujuan organisasi (Umi, 2015). Budaya berfungsi sebagai landasan suatu organisasi dalam menyelesaikan permasalahan internal maupun eksternal. Hal ini dilakukan secara terus menerus oleh suatu kelompok kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai pendekatan yang tepat dalam memahami, mempertimbangkan dan mengalami permasalahan yang ada. Suatu sistem nilai, norma (keyakinan), asumsi, atau norma yang telah lama diterima dan dianut oleh anggota suatu organisasi sebagai standar perilaku dan solusi dikenal sebagai budaya organisasi. Adapun standar perilaku dan solusi anggota organisasi yang dikenal sebagai budaya organisasi terhadap permasalahan yang ada didalam organisasi (Sutrisno, 2010).

Melalui keyakinan bersama dan simbol keyakinan yang mewakili tujuan kemasyarakatan yang dicita-citakan organisasi, para pegawai yang terikat bersama dan organisasi secara keseluruhan (Ancok, 2012). Pegawai yang bekerja dalam suasana dengan budaya organisasi yang kuat akan merasa bahwa para anggotanya dipersatukan oleh karena itu, budaya organisasi memegang peranan strategis yang penting dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai jangka panjang dan pendek. Budaya organisasi berperan penting dalam memandu jalan suatu

organisasi menguraikan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, mengalokasikan sumber daya, dan menghadapi peluang dan tantangan yang muncul didalam organisasi.

Adpun tiga komponen budaya organisasi yang berkorelasi kuat dengan kinerja pegawai. Aspek pertama ialah budaya yang kuat, salah satu interpretasi dari budaya yang kuat ini adalah penyelarasan tujuan. Penyelarasan tujuan adalah bahwa para pegawai didalam organisasi dengan budaya yang kuat biasanya akan mengikuti pemimpin yang sama. Selain itu, organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai , pada poin pertama ini dengan menyediakan struktur dan pengaruh yang diperlukan untuk menciptakan birokrasi yang mandiri. Memotivasi pegawai pada poin pertama ini dengan memberi mereka struktur dan kendali yang diperlukan untuk menciptakan birokrasi yang independen. Kedua, kesesuaian budaya kinerja masa depan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi, jika organisasi memperhatikan lingkungan saat ini dan kondisi obyektif di mana organisasi tersebut beroperasi. Hal ini terjadi akibat budaya organisasi yang dirancang dengan mempertimbangkan segala keadaan. Ketiga masyarakat beradaptasi, kinerja yang baik dalam jangka panjang berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memprediksi dan beradaptasi terhadap lingkungan melalui budayanya (Kotter dan Heskett, 2006).

Selain itu, jika suatu organisasi mempunyai budaya yang kuat, maka pegawainya akan menunjukkan loyalitas yang lebih besar dan sebaliknya. Hal ini dapat terjadi karena budaya organisasi yang kuat akan mampu memenuhi kebutuhan pegawainya dalam menunjang kualitas kinerja setiap pegawai (Robbins dan Coulter, 2010). Sehingga inilah yang dapat menimbulkan loyalitas yang besar pada setiap pegawai. Ketiga teori di atas menyatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan positif. Jika budaya organisasi berada pada level

tertinggi maka kinerja pegawainya juga akan berada pada level tertinggi, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja seorang pegawai. Budaya merupakan aktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen utama keunggulan kompetitif, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya dan apabila terdapat budaya yang tidak kondusif maka akan mengakibatkan pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi bukan sekedar peraturan tertulis, dasar-dasar operasional atau sistematis kerja yang menjadi kitab suci organisasi. Namun lebih dari itu, budaya organisasi merupakan semangat jiwa organisasi yang menjiwai kehidupan sehari-hari dan seluruh aktivitas dalam organisasi. Pentingnya budaya organisasi yang menjadi landasan kinerja organisasi ditekankan agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang (Santoso, 2013). Ada tiga aspek budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi, yaitu. Pertama, mengarahkan pengaruh. Artinya budaya akan menggerakkan organisasi untuk mengikuti arah/tujuan tertentu. Budaya inilah yang akan mempengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua, pengaruh menyebar martabat di mana budaya meresap dan menciptakan wawasan bersama di antara anggota suatu organisasi. Ketiga, memperkuat pengaruh. Budaya bermartabat di tempat mengakar kuat pada setiap anggota organisasi. Kebudayaan dilaksanakan tanpa ada paksaan atau arahan.

Efektivitas organisasi publik memegang peranan penting dalam mewujudkan

pemerintahan yang bersih dan tata kelola yang baik di instansi pemerintah Indonesia. Selain itu, mendukung kewajiban pemerintah untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya mengingat statusnya sebagai entitas publik yang fokus pada pelayanan publik dibandingkan mencari keuntungan. Kinerja yang efektif dan efisien merupakan salah satu permasalahan terbesar yang dihadapi organisasi publik. Instansi pemerintah mempunyai sejarah sering dikaitkan dengan praktik yang lamban, rumit dan korup, serta nepotisme dan kolusi dalam jangka panjang berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam memprediksi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan melalui budayanya.

Seiring berjalannya era otonomi ini, Indonesia semakin mempunyai peluang untuk mewujudkan kehidupan nasional yang adil, makmur, dan demokratis. Undang-undang tentang pemerintahan daerah seperti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Nomor 32 Tahun 2004 menjadi salah satu ilustrasinya. Dengan semakin munculnya otonomi, keberadaan payung hukum ini menimbulkan semangat baru bagi daerah untuk menangani permasalahan dalam negerinya sendiri. Berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah kelurahan, yang merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kota yang bertugas melaksanakan, melayani dan menangani pelayanan administrasi dasar. Dalam penelitian ini penulis memilih salah satu kelurahan di kabupaten Empat Lawang sebagai objek penelitian yaitu kelurahan Beruge Ilir.

Pertama, pelayanan administrasi dasar yang hanya berupa surat pengantar yang

harus diikuti oleh kabupaten, seperti: (1) pengurusan KTP; (2) sertifikat negara; (3) kartu keluarga dan (4) akte kelahiran. Kedua, pelayanan yang diberikan langsung ke lokasi tanpa pengawasan kabupaten, seperti: (1) administrasi akta kematian; (2) membuat SKTM; (3) Pembuatan akte kelahiran dan lain- Lain.

Aparat yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus selalu bekerja dengan semangat agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak terkesan malas malasan atau sebaliknya sehingga membuat masyarakat merasa tidak nyaman dengan pelayanan yang diberikan. Semangat aparatur negara sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pelayanan publik. Aparatur negara sebagai pemberi pelayanan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, masyarakat puas, namun disisi lain kualitas pelayanan yang diberikan lemah dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tidak puas.

Kelurahan Beruge Ilir ini merupakan salah satu kantor kelurahan yang selalu dikunjungi oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam pembuatan surat-surat tersebut. Di kantor kelurahan Beruge Ilir ini memiliki kegiatan yang pada setiap bulan pada tanggal 16 mengadakan posyandu di kelurahan tersebut. Selain itu setiap tiga bulan sekali melakukan kebersihan gotong royong bersama pegawai dan masyarakat setempat untuk kebersihan lingkungan sekitar. Kinerja aparatur kelurahan merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur kelurahan Beruge Ilir secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggungjawabnya sa;am menyelenggrakan tugas umum pemerintahan yang telah diterapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pentingnya suatu organisasi mempunyai budaya kerja agar tercapainya hasil kerja

yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, namun dalam prakteknya budaya kerja kelurahan Beruge Ilir masih kurang jelas sehingga menyulitkan untuk dikembangkan oleh pegawainya. Lemahnya pemahaman bersama tentang pekerjaan dengan masing-masing rekan kerja. Hal ini terlihat dari implementasinya sehingga suatu organisasi mempunyai budaya kerja guna mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, namun dalam praktiknya budaya kerja kelurahan Beruge Ilir masih belum jelas sehingga menyulitkan pegawai. Hal ini terlihat dari pelaksanaannya masih terdapat permasalahan tugas kantor kelurahan yang perlu diatasi yaitu kurang adanya koordinasi dalam melaksanakan tugas sehingga permasalahan program kerja tidak dapat terlaksana dengan lancar. Selain itu kinerja pegawai di kantor kelurahan Beruge Ilir juga masih belum maksimal karena masih banyak pegawai yang keluar kantor pada jam kerja untuk keperluan pribadi dan bukan untuk keperluan kantor. Selain itu masih terdapat pegawai yang sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal. Kantor kelurahan Beruge Ilir yang bertugas membantu tanggung jawab pemerintahan tidak akan dapat menjalankan tugasnya secara efektif jika hal ini dibiarkan terus menerus. Kantor kelurahan Beruge Ilir harus bisa menyelesaikan masalah ini. guna mempertimbangkan kualitas pemimpin serta kualitas organisasi kelurahan ini.

Dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas ini harus dimulai dengan kinerja pegawai yang juga berkualitas, untuk mewujudkan kinerja berkualitas harus dimulai dulu dengan membentuk budaya yang berkualitas. Di dalam sebuah instansi budaya organisasi sangatlah berpengaruh pada kualitas kinerja pegawainya, sebuah budaya seperti nilai dan norma yang berkualitas diterapkan pada suatu instansi maka akan menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas sesuai dengan nilai dan norma yang telah di tentukan dan

disepakati. Sehingga apabila sebuah kinerja pegawainya sudah membaik dan berkualitas, maka akan menciptakan pelayanan yang berkualitas dan membuat kenyamanan dan kepuasan dari warga masyarakat yang menerima pelayanan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dipelajari oleh banyak peneliti salah satunya ialah penelitian Riska Pratiwi (2012) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor *real estate* dan lelang pemerintah menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor sebesar 32%, sedangkan faktor lainnya berpengaruh signifikan dari 68%. Selanjutnya penelitian Ika Muniarti, Teguh dan Nur aini tentang Analisis Chi Kudart (Chi Square) menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor desa Ampel kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. Hal ini didukung oleh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur Desa. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu dan Ida Ayu di kantor Kecamatan Navigasi Kelas Benoa Kecamatan Denpasar Selatan meneliti pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan analisis determinasi menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 73,8% (persen) terhadap kinerja pegawai, dan sisanya sebesar 26,1% (persen) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Dalam sebuah budaya kerja sebuah organisasi dikaitkan dengan sistem nilai, norma, sikap dan etika kerja yang di pegang bersama setiap pegawainya (Daud, 2004). Empat elemen ini menjadi asas untuk mengarahkan perilaku pegawai, cara berpikir, berhubungan antara satu sama lain dan berinteraksi dengan sekitarnya. Jika budaya budaya organisasi itu baik, maka akan mengakibatkan pegawainya meningkatkan mutu

kerja yang cemerlang dan dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi. Dari hal inilah penulis tertarik meneliti untuk melihat seperti apa budaya organisasi yang ada di kantor kelurahan Beruge ilir ini dan apakah ada pengaruh yang saling berkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja kantor kelurahan Beruge Ilir ini sehingga penulis tertarik untuk menelitinya dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Kelurahan Beruge ilir Kabupaten Empat Lawang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut yaitu

“Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Beruge Ilir kabupaten Empat Lawang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya dalam bidang Ilmu Administrasi Publik.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dedikasi pihak pegawai di kantor kelurahan Beruge Ilir kabupaten Empat Lawang, sehingga dapat meperkuat budaya organisasi guna

mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- (Amanda, 2017) Amanda, A. enno & S. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Ardiyanto, P. indr. & M. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Se Kecamatan Rangsang Pesisir. *Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)*, 3(1), 1–13.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Ekawati, D. A. & Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 1–17.
- Hafid Haeruddin, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208–232. <https://journal.stieamkop.acid/index.php/mirai>.
- Islamiyah, A. N., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(5), 1875–1891.
- Isnanto, Taufik. Indrawati, mei & muninghar. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Locus Of Control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM ONLINE)*, 4(5), 789–803. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- jufrizen, Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Lestari Nunik, Y. dkk. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 99–106. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm>

- Muniarti, I., Jember, U. I., Pamungkas, T. K., Jember, U. I., Mayasiana, N. A., Ilmu, S., & Pembangunan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(1), 5–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.5013/jpm.v8i1.1029>
- Prijatna, imam, teguh. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan). *Jurnal Ekonomika*, 10(1), 71–92.
- Purwanto, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN(Persero) Distribusi Jakarta Raya). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1), 60–80. <http://www.jurnalakademikjeba.yarsi.ac.id>
- Rosvita, V., & Setyowati, E. . Z. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Farmasi Indonesia*, 2(1), 14–20.
- Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrane (Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran)*, 4(1), 26–34. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Sulaksono, Hari. BUDAYA ORGANISASI DANKINERJA. Yogyakarta: Deepublish, 2019
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2015
- Sulistyanto, H. B. . I. & Dya. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dengan Mediasi Good Governance Pada Bidang Laboratorium Forensik Polda Jateng. *Jurnal STIE Semarang*, 14(2), 137–154. <https://doi.org/10.33747>
- Ulfah, M. A. & vera A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Nilai-nilai Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. *Jurnal Borneo Student Research*, 2(2), 1304–1310.
- Wardani, R. K. m D. & Y. (2016). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.

Zahriyah, umi wita. H. & ika. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1–7.