

# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto

Tri Yuliyanti<sup>1</sup>, Adi Soesiantoro<sup>2</sup>, Marchellino Damian Bagaskara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[triyuli@untag-sby.ac.id](mailto:triyuli@untag-sby.ac.id)<sup>1</sup>, [adisusiantoro@untag-sby.ac.id](mailto:adisusiantoro@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrac

*Organizational culture is the personality of the organization that influences the way individuals act in the organization. Every organization certainly has its own culture that will affect employee performance. Related to the individual's ability to complete tasks and functions. Here, information related to the influence of organizational culture is lacking and can also affect the success of the Mojokerto City DPRD Secretariat organization. Plus the results of observations show that many employees are often late. Therefore, examining how the influence of organizational culture on employee performance at the Secretariat of the DPRD Mojokerto is very important. The method used is quantitative. The results of the study have an influence on organizational culture on employee performance at the Secretariat of the DPRD Mojokerto City. With sig 0.000<0.005. Then from the correlation analysis of 0.696, plus from the simple regression analysis the constant value (a) was 8.482 and (b) was 0.524. Resulting in the equation  $Y = 8.482 + 0.524X$ . And the coefficient of determination is 0.485. The conclusion obtained is that there is a significant influence between organizational culture on employee performance because sig 0.000 <0.005, and tcount > t table, namely 5.131>2.048*

**Keywords :** Influence, organizational culture, employee performance

## Abstrak

Budaya organisasi ialah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Setiap organisasi pastinya memiliki budaya masing – masing yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Terkait kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Disini informasi terkait pengaruh budaya organisasi sangat kurang dan juga dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Ditambah hasil observasi menunjukkan banyak pegawai yang sering terlambat. Oleh karena itu, meneliti bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Mojokerto sangat penting. Metode yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian memiliki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Dengan sig 0,000<0,005. Kemudian dari analisis korelasi sebesar 0,696, ditambah dari analisis regresi sederhana nilai konstanta (α) sebesar 8,482 dan (b) sebesar 0,524. Menghasilkan persamaan  $Y = 8,482 + 0,524X$ . Dan koefisien determinasi sebesar 0,485. Kesimpulan yang didapat terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai karena sig 0,000<0,005, dan thitung > t tabel yaitu 5.131>2.048

**Kata Kunci :** Pengaruh, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

## Pendahuluan

Sekretariat DPRD Kota Mojokerto merupakan Badan Perangkat Daerah atau (OPD). OPD sendiri merupakan organisasi memiliki kewajiban ke pimpinannya guna menjalankan administrasi di Kota Mojokerto. Yang pembentukannya diatur dalam Perda Kota Mojokerto No. 3 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah. Dalam hal ini organisasi Sekretariat DPRD Kota Mojokerto tentunya memiliki kepribadian organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya atau karakteristik yang berbeda. Itulah yang membuat unik, karena antar organisasi satu dengan yang lain pasti berbeda – beda. Di setiap organisasi, pastinya membuat senang lingkungan didalamnya, menjadi bagian dalam organisasi. Budaya organisasi melekat terhadap anggotanya sehingga mempengaruhi individu/ anggota yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterbatasan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi alasan penting. Sebab budaya organisasi masih belum diakui sebagai aspek yang vital dalam memastikan kesuksesan organisasi terutama kinerja pegawai. Sehingga muncul berbagai masalah yang ada di dalam organisasi. Masalah – masalah yang muncul seperti kurangnya inisiatif individu, efektivitas kerja yang kurang, integrasi organisasi yang kurang dalam bekerja sama, kurangnya inovasi serta kreativitas yang minim atau rendah, dan dapat menunda pekerjaan sebelum pemimpin kembali dari tugas dinas diluar, dll. Berdasarkan pengamatan dari peneliti ditemukan beberapa masalah yang ada di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Beberapa masalah yaitu, 1. Beberapa pegawai masih ada yang telat dalam masuk kantor, 2. Beberapa pegawai masih terlihat meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, 3. Beberapa pegawai masih terlihat kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya. 4. Masih terlihat kerjasama dalam organisasi kurang kompak, 5. Pegawai masih terlihat mendahulukan urusan pribadi daripada urusan kantor, yang tidak terlalu mendesak atau penting. Hasil observasi ini didukung dengan peneliti mewawancarai salah satu pegawai Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang kurang bersemangat menjalankan kewajibannya dan masih terdapat pegawai yang datang terlambat.

Berdasar fenomena – fenomena yang muncul di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Tahap inilah, budaya organisasi dirasa memberi efek yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto didalam otoritas dan kewajiban pokoknya. Maka meneliti bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto cukup menarik dan penting untuk diangkat. Kajian teori Pengertian organisasi Adam Ibrahim dalam (Hamdani & Ramdhani, 2019) Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama antara manusia yang terikat oleh suatu ketentuan yang bermaksud untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi Gibson, Ivancevich, dan Donally (1988) dalam (Ambarwati, 2019). Kreitner & Kinnicki (2001) dalam (Jamaludin, 2018)) menjelaskan bahwa ada empat fungsi budaya organisasi, antara lain: 1) identitas organisasi (organization identity), 2) komitmen kolektif (collective commitment), 3) stabilitas sistem sosial (social system stability), dan 4) pembinaan yang dipahami. Karakteristik budaya organisasi Stephen P. Robbins 1996, dalam (Christine et al., 2009) menyebutkan ada 10 karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya suatu organisasi, yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan resiko, arahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi. Indikator Budaya Organisasi 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2. Perhatian terhadap hal – hal rinci, 3. Orientasi hasil, 4. Orientasi orang, 5. Orientasi tim, 6. Keagresifan, 7. Stabil Robbins dalam (Beech, 2000). Mangkunegara dalam (Siregar, 2019) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir dalam (Khoerunnisa et al., 2019) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja. Indikator kinerja pegawai Gibson dalam (Handoko, 2012) sebagai berikut : 1. Kualitas Hasil Pekerjaan, 2. Kuantitas Hasil Pekerjaan, 3. Pengertian Terhadap Pekerjaan, 4. Kerjasama

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Mojokerto, Jalan Gajah Mada no 145. Hipotesisnya.  $H_a$  : Ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh penggunaan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel bebasnya Budaya Organisasi (X). Variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Tipe penelitian ini adalah survey. Alasan dari peneliti menggunakan tipe penelitian survey dan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai ASN di kantor Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Kerlinger dan Lee dalam (Wardhani, 2009) menyarankan sebanyak 30 sampel sebagai jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif dan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data : 1. Observasi ,2. Studi Pustaka,3. Kuisioner skala likert. Kemudian kuesioner yang dibuat oleh peneliti akan di uji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian. Uji Validitas cukup dengan membandingkan  $R_{hitung} > R_{tabel}$  Sugiyono dalam (Oktri, 2020) dan Validitas dilihat dari nilai cronbach alpha  $> 0,60$  Nunally dalam (Ningtyas, 2014). Teknik Analisis data : 1. Teknik Analisis Regresi Sederhana, 2. Teknik Analisis Koefisien Korelasi, 3. Teknik Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), 4. Teknik Analisis Deskriptif ,5. Uji t

## Pembahasan

### 1. Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig
Budaya organisasi (X)	5.131	0,000

Hasil pada variabel budaya organisasi diketahui nilai  $t_{hitung} = 5.131 > 2.048 t_{tabel}$  dan  $sig = 0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto.

### 2. Analisis

#### 1. Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Regresi (B)
Konstanta (a)	8,482
Budaya Organisasi (X)	0,524

Berdasarkan tabel diatas didapati ( $\alpha$ ) 8,482 dan koefisien regresi (b) 0,524. Dari sini dapat diperoleh rumusan analisis regresi sederhana yaitu :

$$Y = \alpha + bX \\ = 8,482 + 0,524X$$

Nilai a dan b dari persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) 8,482 dapat diartikan jika budaya organisasi bernilai ( $X=0$ ) maka kinerja pegawai tercapai hanya sebesar 8,482.

b. Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,524 memberi pemahaman tiap peningkatan satu angka budaya organisasi berbobot positif. Dari itu, kinerja pegawai mendapati peningkatan 0,524. Akibatnya bertambah naiknya budaya organisasi hingga nilai kinerja pegawai menambah.

## 2. Analisis Korelasi

### Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto sebesar 0,696 berposisi di interval +0,60 hingga +0,799. Dari situ dapat disimpulkan hubungan antara faktor budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki relasi positif yang kuat. Nilai korelasi pearson yang menunjukkan nilai positif memberikan arti hubungan budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sejalan. Semakin tinggi budaya organisasi (X) kemudian semakin meningkat kinerja pegawai (Y).

## 3. Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Budaya Organisasi (X)	0,696	0,485

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui menunjukkan capaian koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,485. Maka ini menunjukkan capaian dari koefisien determinasi (R Square) antara budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,485 atau 48,5%. Sedangkan sisanya yaitu 51,5% berperan aspek lain tidak dijelaskan penelitian ini.

## Simpulan

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto dengan sig  $0,000 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  sebesar  $5,131 > 2,048$ . Memiliki besar pengaruh sebesar 8,482 jika nilai  $X = 0$ , dan setiap penambahan budaya organisasi X sebesar satu maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat 0,524. Memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,696 budaya organisasi dengan kinerja pegawai, bernilai positif artinya sejalan. Jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat pula. Memiliki kontribusi X untuk memberi perubahan kepada Y sebesar 0,485 atau 48,5% sedangkan sisanya 51,5% berperan aspek lain tidak dijelaskan di penelitian ini. Saran Sekretariat DPRD Kota Mojokerto 1. Meningkatkan indikator keagresifan terkait datang tepat waktu dengan cara memberi insentif bagi pegawai yang selalu datang tepat waktu tiap bulannya. 2.

Meningkatkan indikator stabilitas terkait kantor memiliki arahan yang jelas sebagai masa depan karir pegawai. Dengan cara memberikan beasiswa pendidikan untuk meningkatkan golongan bagi pegawai Sekretariat DPRD Kota Mojokerto

## Daftar Pustaka

- Ambarwati, A. (2019). *Perilaku Dan Teori Organisasi* (Issue April 2018).
- Beech, K. dan. (2000). *Teori Budaya Organisasi*. 13–44.  
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjdzvRy4fuAhWBA3IKHW7QAVgQFjAHegQICBAC&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2F123456789%2F56614%2F4%2FChapter%2520II.pdf&usq=AOvVaw1dfy50xd91zONAQKbLnAt2>
- Christine, N., Margaretha, M., Maria, C., & Timmerman, M. (2009). *Perpustakaan Unika*. 2002, 11–23.
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. 212.
- Handoko. (2012). Manfaat penilaian kerja bagi kinerja karyawan. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Jamaludin, J. (2018). Analisa Perhitungan Dan Pemilihan Load Cell Pada Rancang Bangun Alat Uji Tarik Kapasitas 3 Ton. *Motor Bakar : Jurnal Teknik Mesin*, 2(2), 22–25.  
<https://doi.org/10.31000/mbjtm.v2i2.2719>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Ningtyas, M. (2014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Oktri, A. (2020). Pengaruh Celebrity Endorser, Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Skin Care Pada Klinik Kecantikan Ertos Buaran. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6–24.
- Wardhani, P. W. (2009). Hubungan antara nilai. *Hubungan Antara Nilai*, 42–52.  
<file:///D:/THESIS/file.pdf>