

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEKAMATAN INDIHIANG KOTA TASIKMALAYA

Amelia

Agus Fatah Hidayat, Deni Sudrajat

Ilmu Administrasi Negara STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email : ameliadoang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma serta kepercayaan yang menjadi pedoman dalam berperilaku bagi anggota organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan hasil seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 10 pegawai dari 17 pegawai yang ada di Kecamatan Indihiang. Analisis data dilakukan dengan uji kolerasi pearson dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi dapat menjadi strategi peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kecamatan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kecamatan, Pengaruh, Kuantitatif

ABSTRACT

This study aims to determine the influence organizational culture on employee performance at the indihiang sub-District office, Tasikmalaya city, the research employs a quantitative method with a descriptive and associative method with a descriptive and associative approach. Data were a collected through questionnaires distributed to employess, with 10 out of 17 total employees responding. The dimensions of organizational culture used in this study are based on Robbins (2006) , including innovation and risk-taking, attention to detail, outcome orientation, people aorientation, team orientation, aggressiveness, and stability. The findings indicate that organizational culture contributes to higer employee motivation, better teamwork, and improved overallperformance. These results highlight the importance of maintaining and strengbehening organizational culture to enhance the effectiveness and productivity of public servies employees.

Keywords: organizational culture, employee performance, indihiang Sub-Distrit, public servies

1. Pendahuluan

Organisasi di sektor publik, seperti halnya pemerintah daerah, memegang peranan yang sangat vital dalam menyediakan berbagai bentuk layanan publik kepada masyarakat. Layanan tersebut mencakup pelayanan administratif, sosial, hingga pembangunan infrastruktur yang menunjang kehidupan warga. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan utamanya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya para pegawai yang menjalankan fungsi-fungsi pelayanan tersebut. Pegawai sebagai aktor utama dalam pelaksanaan tugas



pemerintahan menjadi ujung tombak dalam memastikan kualitas pelayanan publik yang baik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keberadaan pegawai tidak hanya dilihat dari segi jumlah, tetapi juga dari aspek kompetensi, dedikasi, dan kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban.

Dalam lingkup pemerintahan, kinerja pegawai tidak semata-mata dinilai berdasarkan pencapaian target atau output kerja, tetapi juga dilihat dari sisi proses, tanggung jawab, serta etika pelayanan yang dijalankan. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana akuntabilitas, profesionalisme, dan integritas dijaga dalam menjalankan tugas sebagai pelayan masyarakat. Pemerintah sebagai institusi publik dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang optimal dan merata kepada seluruh lapisan masyarakat. Maka dari itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor internal yang mampu memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor penting yang berperan besar dalam hal ini adalah budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja instansi pemerintahan tersebut.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang secara kolektif dibentuk, dipahami, dan disepakati oleh seluruh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini menjadi pedoman tidak tertulis dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong loyalitas pegawai, serta meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi antarbagian. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga menjadi landasan perilaku pegawai dalam bekerja. Dalam praktiknya, budaya organisasi terbentuk melalui proses panjang yang dipengaruhi oleh visi, misi, kepemimpinan, sejarah organisasi, serta interaksi sosial antarpegawai.

Robbins (2006) mengidentifikasi bahwa terdapat tujuh dimensi utama dalam budaya organisasi, yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, arahan, integritas, dukungan manajemen, pengendalian, dan identitas. Dimensi-dimensi tersebut menggambarkan karakter khas dari suatu organisasi dan dapat digunakan sebagai indikator dalam menilai seberapa kuat dan sehat budaya organisasi yang dimiliki. Misalnya, inisiatif individu menggambarkan sejauh mana pegawai diberi ruang untuk berkreasi dan mengambil keputusan, sementara toleransi terhadap risiko menunjukkan tingkat keberanian organisasi dalam menghadapi perubahan dan mengambil langkah inovatif. Dukungan manajemen mencerminkan sejauh mana pimpinan memberikan dukungan moral dan teknis kepada bawahannya. Ketujuh dimensi ini sangat penting untuk dianalisis karena dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai atmosfer kerja yang ada di dalam organisasi.

Dalam konteks pemerintah daerah, penguatan budaya organisasi menjadi kebutuhan strategis untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik. Tanpa budaya organisasi yang positif, pegawai cenderung bekerja secara mekanis, hanya mengejar rutinitas tanpa memperhatikan aspek kualitas dan inovasi. Akibatnya, pelayanan kepada masyarakat bisa menjadi tidak maksimal, dan pada akhirnya menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai peran budaya organisasi dalam mendukung atau bahkan menghambat kinerja pegawai menjadi sangat krusial. Perlu dilakukan kajian yang sistematis dan komprehensif untuk mengevaluasi budaya organisasi yang berlaku, serta hubungannya dengan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.



Kecamatan Indihiang sebagai salah satu perangkat daerah yang ada di Kota Tasikmalaya memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Fungsi pelayanan tersebut mencakup pelayanan kependudukan, perizinan, serta berbagai bentuk fasilitasi pemerintahan lainnya yang bersifat langsung menyentuh kebutuhan warga. Sebagai unit organisasi yang berada di garis terdepan pemerintahan kota, Kecamatan Indihiang berperan penting dalam menjaga citra dan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai yang bertugas di lingkungan kecamatan sangat memengaruhi persepsi dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah secara keseluruhan.

Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah, termasuk di Kecamatan Indihiang. Beberapa fenomena yang sering terjadi di antaranya adalah rendahnya sinergi dan kolaborasi antarpegawai, komunikasi yang belum berjalan secara efektif, serta dominasi pola kerja yang bersifat rutinitas tanpa inovasi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam membangun budaya kerja yang progresif dan adaptif. Minimnya inovasi dalam pelayanan, kurangnya semangat kerja tim, serta lemahnya kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja yang positif menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Bila kondisi ini dibiarkan, maka akan menghambat proses transformasi birokrasi yang efisien dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi internal organisasi, serta menjadi dasar dalam upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja aparatur sipil negara melalui penguatan budaya organisasi yang positif.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang tumbuh dan mengakar dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak bagi setiap anggotanya. Budaya ini mencerminkan pandangan atau persepsi yang dimiliki bersama oleh seluruh individu dalam organisasi. Pengaruhnya sangat besar terhadap pola kerja karyawan, dinamika hubungan antarindividu, serta proses pengambilan keputusan. Budaya organisasi juga membentuk identitas dan karakter organisasi secara keseluruhan, serta berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya budaya yang kuat, organisasi mampu menjaga konsistensi perilaku dan meningkatkan loyalitas pegawai.

Robbins mengidentifikasi tujuh dimensi utama budaya organisasi yang menjadi dasar dalam memahami bagaimana suatu organisasi membentuk perilaku dan nilai-nilai anggotanya, yaitu:

1. Inisiatif individu, yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada anggotanya untuk berinisiatif, berkreasi, dan mengambil keputusan secara mandiri dalam pekerjaan mereka. Dalam budaya yang mendukung inisiatif individu, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi karena memiliki ruang untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan gagasannya.
2. Toleransi terhadap risiko, yakni seberapa besar organisasi memberikan peluang bagi pegawai untuk mencoba hal baru, berinovasi, dan berani mengambil risiko tanpa takut akan kegagalan. Organisasi dengan toleransi risiko yang tinggi biasanya mampu menciptakan iklim kerja yang dinamis dan mendorong pertumbuhan melalui eksperimen dan pembelajaran dari kesalahan.
3. Arah, yaitu tingkat kejelasan tujuan, visi, dan harapan organisasi terhadap kinerja pegawai. Arah yang jelas membantu setiap individu memahami apa yang harus dicapai dan bagaimana cara mencapainya, sehingga mampu menyelaraskan pekerjaan pribadi dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.
4. Integrasi, yaitu sejauh mana unit atau departemen dalam organisasi mampu bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Tingkat integrasi yang tinggi menunjukkan adanya sinergi yang kuat antarbagian, yang berdampak pada efektivitas kerja tim dan efisiensi operasional.
5. Dukungan manajemen, yakni seberapa besar peran atasan atau pimpinan dalam memberikan bimbingan, perhatian, motivasi, dan bantuan kepada bawahannya. Dukungan ini sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan membangun rasa percaya di antara pimpinan dan pegawai.
6. Pengendalian, yaitu sejauh mana organisasi menetapkan aturan, kebijakan, dan prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengendalian yang tepat dapat menciptakan ketertiban dan konsistensi, namun jika terlalu ketat bisa menghambat kreativitas dan fleksibilitas karyawan.
7. Identitas, yakni sejauh mana pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi, memiliki rasa memiliki, dan bangga terhadap tempat mereka bekerja. Identitas yang kuat akan meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan komitmen pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan loyalitas, dan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang diraih oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Tingkat kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Beberapa indikator kinerja pegawai antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja

dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal seperti motivasi dan kompetensi, maupun eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

1. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil kerja pegawai memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kualitas ini tidak hanya dilihat dari ketepatan dan akurasi, tetapi juga dari nilai manfaat, kesesuaian dengan kebutuhan, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik umumnya mampu menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan, bernilai tinggi, dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi.
2. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini mencerminkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas atau tanggung jawabnya. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu memaksimalkan waktu dan sumber daya yang tersedia, serta memiliki etos kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dan berkelanjutan.
3. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan disiplin, kemampuan manajemen waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan komitmen yang tinggi dan keandalan dalam mendukung kelancaran operasional organisasi.
4. Kehadiran mencerminkan tingkat kehadiran fisik pegawai di tempat kerja, termasuk ketepatan waktu dalam datang dan tidak seringnya ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan loyalitas dan kedisiplinan pegawai, serta berpengaruh terhadap kelancaran kerja tim dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketidakhadiran yang sering dapat mengganggu produktivitas dan membebani rekan kerja lainnya.
5. Kemampuan bekerja sama menunjukkan sejauh mana pegawai dapat berkolaborasi, berkomunikasi, dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat, atasan, maupun bawahan. Kemampuan ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, menyelesaikan konflik secara positif, serta mencapai tujuan bersama secara sinergis. Pegawai yang mampu bekerja sama dengan baik biasanya memiliki empati, keterbukaan, dan kemampuan beradaptasi yang tinggi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Faktor-faktor internal seperti motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan optimal, sedangkan kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan efisiensi, sementara budaya organisasi yang positif dapat menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

1.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja

Berbagai penelitian terdahulu menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Budaya yang mendukung keterbukaan, penghargaan atas prestasi, serta kepemimpinan yang adil dapat

meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, budaya yang kaku dan otoriter cenderung menurunkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi aspek krusial dalam strategi peningkatan kinerja, terutama dalam sektor pemerintahan yang menuntut pelayanan publik yang efisien dan profesional.

2. Metodologi Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y)

2.2 jenis dan pendekatan penelitian

penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya. Lokasi ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui secara langsung kondisi budaya organisasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintahan tingkat kecamatan.

2.3 populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kecamatan Indihiang sebanyak 17 orang. Karena jumlah populasi yang relative kecil, maka digunakan Teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sample. Namun, dalam pelaksanaannya hanya 10 orang pegawai yang mengisi dan mengembalikannya kuesioner secara lengkap.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan metode

- Kuesioner : berisi pernyataan-pernyataan yang mengacu pada dimensi budaya organisasi menurut Robbins (2006) dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017)
- Observasi: dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berkembang di Kecamatan Indihiang
- Studi dokumentasi: digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti struktur organisasi, data kepegawaian dan informasi administrasi lainnya.

2.5 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan

- Analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban atas masing-masing variabel.
- Uji validitas dan Realibilitas untuk menguji kelayakan instrument penelitian
- Uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.
- Uji regresi linear sederhana untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang pegawai di Kecamatan Indihiang yang menjadi responden, Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama, yaitu pernyataan tentang budaya organisasi dan pernyataan tentang kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengelolaan data, diperoleh nilai rata-rata untuk masing masing variabel sebagai berikut:

- Budaya organisasi (X) Menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,87 dari skala 5, yang berarti bahwa responden secara umum menilai budaya organisasi di lingkungan kerjanya berada dalam kategori baik.
- Kinerja pegawai (Y) Menunjukkan rata-rata skor sebesar 4,20 dari skala 5, yang berarti bahwa kinerja pegawai dinilai berada dalam kategori sangat baik.

Dari uji validitas dan realibilitas semua butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, dengannilai kolerasi item $> 0,3$ dan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga instrument layak digunakan dalam penelitian ini

3.2 uji Korelasi

hasil uji korelasi pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,801 dengan tingkat signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,247 + 0,718X$$

Dengan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Organisasi

Hasil uji signifikasansi (uji t) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,766 $>$ t-tabel 2,306, dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,005 $<$ 0,05 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pegawai.

Selain itu, nilai koefisien dalam determinasi (R^2) sebesar 0,641 menunjukkan bahwa 64,1% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor dilain di luar penelitian ini.

3.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang. Temuan ini selaras dengan pendapat Robbins (2006), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Dimensi-dimensi budaya organisasi seperti dukungan manajemen, arahan yang jelas, dan identitas organisasi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kualitas pekerjaan, efisiensi waktu, serta kemampuan bekerja dalam tim. Pegawai yang merasakan adanya dukungan dari atasan cenderung lebih termotivasi dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas. Hal ini

juga terlihat dari rata-rata skor kinerja pegawai yang tinggi dalam indikator kualitas kerja dan ketetapan waktu.

Koefisien determinasi sebesar 64,1% mengidentifikasi bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variabel kinerja. Ini berarti bahwa organisasi memiliki kendali yang cukup kuat untuk membentuk kinerja pegawai melalui penciptaan budaya yang sehat, terbuka, dan berpotensi pada pelayanan publik.

Hasil ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai sektor publik. Demikian pula dengan penelitian Sari (2021), yang menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi yang disepakati bersama dapat menjadi penggerak dalam pencapaian kinerja individu dan kelompok.

Namun demikian, terdapat 35,9% faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini tetapi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, beban kerja, pelatihan, dan motivasi intrinsik pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor penentu kinerja, tetapi merupakan salah satu komponen penting dalam sistem kerja yang saling berkaitan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menguatkan bahwa budaya organisasi yang kondusif dan terstruktur secara baik merupakan fondasi dalam menciptakan kinerja pegawai yang unggul, terutama di lingkungan instansi pemerintahan seperti kecamatan.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan di Kecamatan Indihiang dinilai cukup baik oleh pegawai. Hal ini tercermin dari tingginya skor rata-rata responden terhadap dimensi-dimensi budaya organisasi seperti dukungan manajemen, arahan, dan identitas organisasi.
2. Kinerja pegawai juga berada pada kategori sangat baik, terutama pada indikator kualitas kerja dan kemampuan bekerja sama yang menunjukkan bahwa para pegawai mampu menjalankan tugas dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan.
3. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,801 dan nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% ini berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi yang positif dengan membentuk lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan motivasi pegawai, serta memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.2 Saran



Berdasarkan temuan tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan indihiang disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi, khususnya dalam hal komunikasi internal, pemberian arahan yang jelas, dan pencapaian rasa memiliki terhadap organisasi
2. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap implementasi budaya organisasi, qagar dapat menyesuaikan dengan dinamika kerja dan kebutuhan pegawai di lapangan.
3. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pembinaan nilai-nilai organisasi perlu ditingkatkan agar budaya organisasi tidak hanya dipahami secara normative, tetapi juga diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan, dan beban kerja, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh.

Instrument penelitian variabel (x) budaya organisasi mengacu pada 7 dimensi

1. Inovasi dan pengembalian risiko,
2. perhatian terhadap detail
3. orintasi hasil
4. orintasi pada manusia
5. orintasi tim
6. keagresifan
7. stabilitas organisasi

instrument penelitian variabel (Y)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketetapan waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson,, J. L., & Ivancevich, J. D. (2012). *Organizations:Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan,, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara .
- Mangkunegara, , A. P. ((2019)). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : Remaja Rosdakarya .
- Robbins,, S. P. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi ke-10)* . Jakarta : PT Indeks. .
- Sari,, D. M. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan". *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 45-53.
- Sugiyono. ((2019)). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sutrisno, E. ((2020)). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana.