

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PASER DISTRICT LABOR AND TRANSMIGRATION OFFICE

Rizkiyah Nur Ayuni¹, Erni Susanti², Achmad Syahrudin³

¹ STIE Widya Paraja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: rizkiyahnurayuni@gmail.com

² STIE Widya Paraja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: erni.susanti0871@gmail.com

³ STIE Widya Paraja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: achmad_syahr@yahoo.com

Abstract: This research aims to evaluate the influence of Organizational Culture (X) on Employee Performance (Y) at the Paser Regency Manpower and Transmigration Service. Organizational Culture Variables (X) consist of Innovation and Risk Taking (X1), Attention to Details (X2), Results Orientation (X3), People Orientation (X4), Team Orientation (X5), Aggressiveness (X6), and Stability (X7). The sample consisted of 61 employees using a saturated sampling technique. Testing the validity and reliability of the questionnaire was carried out before multiple linear regression analysis. The results show 32 valid and reliable statements. The regression equation found is $Y = 0.539 + 0.507 X1 + 0.074 X2 - 0.099 X3 + 0.017 X4 - 0.001 X5 + 0.148 X6 + 0.245 X7$. A multiple correlation of 0.910 shows a very strong relationship between Organizational Culture and Employee Performance, with an adjusted R Square value of 80.5%. Simultaneous testing shows that overall organizational culture has a significant effect on employee performance ($F_{count} > F_{table}$, $p\text{-value} < 0.05$). Partial testing indicates that the variables Innovation and Risk Taking (X1), Aggressiveness (X6), and Stability (X7) have a positive effect on Employee Performance. However, the variables Attention to Details (X2), Results Orientation (X3), People Orientation (X4), and Team Orientation (X5) do not have a significant influence. Thus, the hypothesis that Aggressiveness (X6) has a dominant influence on Employee Performance is not proven.

Keywords: Performance, Organizational Culture, HR Management

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. Variabel Budaya Organisasi (X) terdiri dari Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), Orientasi Pada Tim (X5), Keagresifan (X6), dan Stabilitas (X7). Sampel terdiri dari 61 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan 32 pernyataan valid dan reliabel. Persamaan regresi yang ditemukan adalah $Y = 0,539 + 0,507 X1 + 0,074 X2 - 0,099 X3 + 0,017 X4 - 0,001 X5 + 0,148 X6 + 0,245 X7$. Korelasi ganda sebesar 0,910 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, dengan nilai adjusted R Square sebesar 80,5%. Pengujian simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($F_{hitung} > F_{tabel}$, $p\text{-value} < 0,05$). Pengujian parsial mengindikasikan bahwa variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Keagresifan (X6), dan Stabilitas (X7) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Namun, variabel Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), dan Orientasi Pada Tim (X5) tidak memiliki pengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis bahwa Keagresifan (X6) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai tidak terbukti.

Kata Kunci: Kinerja, Budaya organisasi, Manajemen SDM

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok. Kehidupan berkelompok ini didasari karena setiap orang sebagai

mahluk mempunyai kebutuhan untuk hidup bersama atau kebutuhan sosial. Pembentukan kelompok juga karena manusia mempunyai kemampuan mengetahui keberadaannya.

Kebutuhan hidup manusia meningkat seiring bertambahnya usia dan berkembangnya zaman. Kebutuhan manusia modern lebih banyak daripada kebutuhan manusia tradisional. Kebutuhan tersebut terdiri atas kebutuhan fisik dan psikologi, baik secara individual maupun kelompok. Jumlah anggota kelompok juga semakin banyak. Setiap orang tidak mampu memenuhi semua kebutuhannya sendiri. Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu dan kelompok manusia dapat terpenuhi dan saling melindungi, manusia membentuk organisasi.

Organisasi merupakan social entity, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi.

Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Kecenderungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat pada budaya organisasi. Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Menurut Schein dalam Wibowo (2018:3) menyatakan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan dan mendorong efektivitas kinerja suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi yaitu sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan tentang apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan sebagai alat untuk menghadapi masalah serta peluang dari lingkungan organisasi.

Memperhatikan detail, yaitu pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

Orientasi pada hasil, yaitu pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser dalam bekerja berusaha untuk fokus atau berorientasi pada hasil yang ingin di capai organisasi

Orientasi pada orang yaitu dalam pengambilan kebijakan pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser telah mempertimbangkan berbagai dampak dan manfaatnya bagi seluruh pegawai. Namun pegawai dan staf organisasi mungkin tidak sepenuhnya memahami proses pengambilan kebijakan atau alasan di balik kebijakan yang dibuat. Ini dapat menciptakan ketidakpercayaan dan ketidakpuasan di kalangan pegawai, serta menghambat kemampuan organisasi untuk bekerja dengan efektif.

Orientasi pada tim, yaitu saat bekerja pegawai melaksanakan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsi, terdapat banyak bidang-bidang yang berbeda-beda. Orientasi pada tim yang buruk dapat membuat anggota tim terlalu fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka sendiri, tanpa memperhatikan bagaimana tugas tersebut berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab bidang kerja lain.

Keagresifan, yaitu masih terdapat pegawai yang kurang agresif dan tidak memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja sehingga kehilangan motivasi dan semangat bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Ini dapat mempengaruhi produktivitas mereka dan kinerja keseluruhan organisasi.

Stabilitas, yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser memiliki dorongan untuk terus dan mempertahankan prestasi kerja dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan menjadi tidak stabil.

2. METODE

Metode penelitian dalam studi ini melibatkan beberapa langkah untuk mengumpulkan data dan menganalisis hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai metode penelitian tersebut:

A. Tujuan Penelitian:

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

B. Sampel dan Teknik Sampling:

Sampel penelitian melibatkan seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser. Penggunaan teknik sampling jenuh, yang berarti melibatkan seluruh populasi sebagai sampel.

C. Instrumen Pengumpulan Data:

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mencakup variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

D. Uji Validitas dan Reliabilitas:

Dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana kuesioner konsisten dalam mengukur variabel yang sama.

E. Analisis Regresi Linear Berganda:

Digunakan analisis regresi linear berganda untuk menentukan hubungan antara variabel independen (Budaya Organisasi) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Persamaan regresi: $Y = 0,539 + 0,507 X_1 + 0,074 X_2 - 0,099 X_3 + 0,017 X_4 - 0,001 X_5 + 0,148 X_6 + 0,245 X_7$.

F. Koefisien Korelasi Ganda dan Adjusted R Square:

Koefisien korelasi ganda (0,910) digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Adjusted R Square (80,5%) memberikan informasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

G. Pengujian Simultan dan Parsial:

Pengujian simultan dilakukan untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Soal	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Soal 1	0,617	0,2521	Valid
Soal 2	0,468	0,2521	Valid
Soal 3	0,493	0,2521	Valid
Soal 4	0,463	0,2521	Valid
Soal 5	0,451	0,2521	Valid
Soal 6	0,762	0,2521	Valid
Soal 7	0,637	0,2521	Valid
Soal 8	0,381	0,2521	Valid

Soal 9	0,631	0,2521	Valid
Soal 10	0,614	0,2521	Valid
Soal 11	0,608	0,2521	Valid
Soal 12	0,706	0,2521	Valid
Soal 13	0,656	0,2521	Valid
Soal 14	0,568	0,2521	Valid
Soal 15	0,636	0,2521	Valid
Soal 16	0,666	0,2521	Valid
Soal 17	0,622	0,2521	Valid
Soal 18	0,509	0,2521	Valid
Soal 19	0,704	0,2521	Valid
Soal 20	0,518	0,2521	Valid
Soal 21	0,253	0,2521	Valid
Soal 22	0,703	0,2521	Valid
Soal 23	0,537	0,2521	Valid
Soal 24	0,378	0,2521	Valid
Soal 25	0,689	0,2521	Valid
Soal 26	0,563	0,2521	Valid
Soal 27	0,649	0,2521	Valid
Soal 28	0,794	0,2521	Valid
Soal 29	0,751	0,2521	Valid
Soal 30	0,669	0,2521	Valid
Soal 31	0,637	0,2521	Valid
Soal 32	0,572	0,2521	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 15 semua pernyataan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel (0,2521) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner valid (layak).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,931	32

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,931 yang nilainya lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel (konsisten) dan hasilnya adalah baik.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
1 (Constant)	0,539
Inovasi dan Pengambilan Risiko (X ₁)	0,507

Memperhatikan Detail (X ₂)	0,074
Orientasi Pada Hasil (X ₃)	-0,099
Orientasi Pada Orang (X ₄)	0,017
Orientasi Pada Tim (X ₅)	-0,001
Keagresifan (X ₆)	0,148
Stabilitas (X ₇)	0,245

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

Dari tabel 17 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 0,539 + 0,507 X_1 + 0,074 X_2 - 0,099 X_3 + 0,017 X_4 - 0,001 X_5 + 0,148 X_6 + 0,245 X_7$$

- 1) Angka 0,539 adalah konstanta artinya jika Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁), Memperhatikan Detail (X₂), Orientasi Pada Hasil (X₃), Orientasi Pada Orang (X₄), Orientasi Pada Tim (X₅), Keagresifan (X₆), Stabilitas (X₇) adalah sama dengan 0, maka besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,539.
- 2) Angka 0,507 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,507 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 3) Angka 0,074 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Memperhatikan Detail (X₂) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Memperhatikan Detail (X₂) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,074 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 4) Angka -0,099 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Orientasi Pada Hasil (X₃) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Orientasi Pada Hasil (X₃) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,099 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 5) Angka 0,017 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Orientasi Pada Hasil (X₄) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Orientasi Pada Hasil (X₄) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,017 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 6) Angka -0,001 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Orientasi Pada Hasil (X₅) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Orientasi Pada Hasil (X₅) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,001 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 7) Angka 0,148 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Keagresifan (X₆) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Keagresifan (X₆) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,148 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 8) Angka 0,245 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel Stabilitas (X₇) yang berarti jika terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Stabilitas (X₇) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,245 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

C. Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R²)Tabel 4 Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of estimate
1	0,910 ^a	0,805	0,16426

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

1) Hasil Koefisien Korelasi (R)

Dari tabel 18 diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,910 yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), Orientasi Pada Tim (X5), Keagresifan (X6), Stabilitas (X7) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) yang berada pada tingkatan 0,80-1,000.

2) Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Dari tabel 18 dapat diketahui besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,805 atau 80,5% yang artinya variabel independen Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), Orientasi Pada Tim (X5), Keagresifan (X6), Stabilitas (X7) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y). Adapun sisanya sebesar $(100-80,5)\% = 19,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Analisis Uji F

Model	Df	F	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	7	36,368	2,19	0,000 ^b
Residual	53			
Total	60			

Sumber : Data hasil olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 19 diperoleh $F_{hitung} = 36,368$ jika dibandingkan dengan $F_{tabel} (0,05;7;53)$ sebesar 2,19 maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} (36,368 > 2,19)$ atau p-value ($F_{hitung} < \alpha (0,000 < 0,05)$). Artinya bahwa variabel X yang terdiri dari Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), Orientasi Pada Tim (X5), Keagresifan (X6), Stabilitas (X7) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser atau H_0 ditolak H_a diterima.

E. Uji t

Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan uji t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Analisis Uji t

Model	thitung	ttabel	Sig	Ket
X ₁	7,760	2,00575	0,000	Signifikan
X ₂	0,766	2,00575	0,447	Tidak Signifikan
X ₃	-1,067	2,00575	0,291	Tidak Signifikan
X ₄	0,265	2,00575	0,794	Tidak Signifikan
X ₅	-0,007	2,00575	0,994	Tidak Signifikan
X ₆	3,164	2,00575	0,003	Signifikan
X ₇	3,143	2,00575	0,003	Signifikan

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2023

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1) Untuk Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁) diperoleh thitung sebesar 7,760 > ttabel 2,00575 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
- 2) Untuk Memperhatikan Detail (X₂) diperoleh thitung sebesar $0,766 < ttabel$ 2,00575 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,447 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Memperhatikan Detail (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
- 3) Untuk Orientasi Pada Hasil (X₃) diperoleh thitung sebesar $-1,067 < ttabel$ 2,00575 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,291 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Orientasi Pada Hasil (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
- 4) Untuk Orientasi Pada Orang (X₄) diperoleh thitung sebesar $0,262 < ttabel$ 2,00575 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,794 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Orientasi Pada Orang (X₄) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
- 5) Untuk Orientasi Pada Tim (X₅) diperoleh thitung sebesar $-0,007 < ttabel$ 2,00575 yang berarti H_0 diterima H_a ditolak. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,994 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Orientasi Pada Tim (X₅) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

- 6) Untuk Keagresifan (X6) diperoleh thitung sebesar 3,164 > ttabel 2,00575 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Keagresifan (X6) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.
- 7) Untuk Stabilitas (X7) diperoleh thitung sebesar 3,143 > ttabel 2,00575 yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Stabilitas (X7) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser.

Sehingga dapat disimpulkan dari analisis diatas bahwa dari ketujuh variabel independen yang terdiri dari Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), Orientasi Pada Tim (X5), Keagresifan (X6), Stabilitas (X7) yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) yang diperkuat dengan nilai thitung tertinggi sebesar 7,760 serta nilai signifikansi paling kecil 0,000. Sehingga hipotesis yang menyatakan Keagresifan (X6) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai tidak terbukti kebenarannya atau H_0 diterima H_a ditolak.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis data Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser adalah sebagai berikut:

A. Validitas dan Reliabilitas Kuesioner:

Semua 32 pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid karena nilai rhitung > rtabel. Kuesioner dianggap reliabel (konsisten) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,931 > 0,6$.

B. Persamaan Regresi:

Variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Orang (X4), Keagresifan (X6), dan Stabilitas (X7) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Orientasi Pada Hasil (X3) dan Orientasi Pada Tim (X5) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

C. Korelasi dan Determinasi:

Korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai sangat kuat ($R = 0,910$). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 80,5%, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat menjelaskan Kinerja Pegawai.

D. Pengaruh Simultan (Uji F):

Secara simultan, variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), Orientasi Pada Tim (X5), Keagresifan (X6), Stabilitas (X7) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

E. Pengaruh Parsial (Uji t):

Variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1), Keagresifan (X6), dan Stabilitas (X7) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Memperhatikan Detail (X2), Orientasi Pada Hasil (X3), Orientasi Pada Orang (X4), dan Orientasi Pada Tim (X5) tidak berpengaruh signifikan.

F. Pengaruh Dominan:

Variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) dianggap berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai thitung tertinggi sebesar 7,760 dan signifikansi paling rendah 0,000.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara keseluruhan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser, dengan variabel Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1) sebagai pengaruh dominan.

Saran

Saran-saran untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser berdasarkan kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

A. Inovasi dan Pengambilan Risiko (X1):

Pegawai perlu mempertahankan dan mengembangkan kemampuan inovasi. Inisiatif, kreativitas, dan kemampuan menciptakan ide inovatif perlu ditingkatkan. Mendorong pegawai agar lebih berani mengambil risiko yang sesuai dengan batasan yang ada.

B. Memperhatikan Detail (X2):

Pegawai diharapkan meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan presisi. Evaluasi diri dalam melakukan analisis pekerjaan dan lebih memperhatikan detail.

C. Orientasi Pada Hasil (X3):

Pekerjaan sebaiknya ditekankan pada pencapaian hasil yang optimal. Pegawai perlu terus mengembangkan diri untuk mencapai hasil yang optimal. Meningkatkan efektivitas cara bekerja untuk meningkatkan hasil.

D. Orientasi Pada Orang (X4):

Pegawai diharapkan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mandiri. Perhatian terhadap prosedur kerja perlu ditingkatkan.

E. Orientasi Pada Tim (X5):

Mendorong pegawai untuk lebih aktif dalam kerjasama tim. Menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya dan dapat memberi solusi bersama.

F. Keagresifan (X6):

Menjaga kedisiplinan seperti datang tepat waktu. Meningkatkan kinerja giat dan kompetitif. Patuh terhadap peraturan organisasi tanpa harus selalu diawasi.

G. Stabilitas (X7):

Mempertahankan sikap saling menghargai di antara pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung visi misi organisasi.

H. Kesesuaian Budaya Organisasi:

Pegawai disarankan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi terkini dan kemampuan. Menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan sesuai dengan perkembangan terbaru.

Dengan implementasi saran-saran tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan organisasi mencapai lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif.

5. DAFTAR PUSTAKA

Andzar, Rasyadi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser. Skripsi. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.

Daryanto, Bintoro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.

Erfan, M., Bakri, M., & Amin, G. (2023). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at pt. Bank danamon tbk, ahmad yani makassar branch. Journal Management And Business, 1(1).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Indonesia). Diakses tanggal 10 Agustus 2023 dari

Permen PAN & RB No. 6 Tahun 2022 (bpk.go.id)

Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Buku Seru.

P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Keenam Belas. Jakarta : Salemba Empat.

Rukajat, Ajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitative Research. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Sofiati, Ariwibowo, Sudaryo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi I. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Sembilan. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, dan Priansa J, Donni. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta

Tika, Moh. Pabundu. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Torang, Syamsir. 2016. Organisasi & Manajemen. Bandung : CV. Alfabeta.

Uha, Ismail Nawawi. 2015. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Jakarta : Kencana

Wibowo. 2018. Budaya Organisasi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Widodo, Nanang. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi Over Burden di Perseroan Terbatas Pamapersada Nusantara Distrik Kideco Kecamatan Batu Sopang. Skripsi. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.