

Analisis Faktor Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara

*Soulthan Saladin Batubara^{*1}, Niken Wulandari², Bima Satria³*
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

*Correspondence Author : soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Y) aparatur sipil pada Aparatur Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengolahan data maupun informasi yang diperoleh. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh Aparatur Sipil Aparatur Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang didapat dengan menggunakan teknik sensus. Pada penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan questioner, wawancara serta studi dokumentasi. Hasil jawaban kuesioner diolah menggunakan metode analisis regresi dengan menggunakan program statistical product and service solution. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja

Abstract

This study aims to find out and analyze how the influence of Organizational Culture on the Performance of Civil Apparatus in the Civil Apparatus at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. This study uses a quantitative approach in processing data and information obtained. The population in this study is all Civil Apparatus Civil Apparatus at the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province which was obtained using census techniques. In this study, data was collected using questionnaires, interviews and documentation studies. The results of the questionnaire answers were processed using a regression analysis method using a statistical product and service solution program. The results of the study show that a partial part of organizational culture has a positive and significant effect on performance.

Keywords: *Organizational Behaviour, Performance.*

Pendahuluan

Efektivitas aparatur sipil negara memegang peranan penting dalam kesejahteraan dan kemajuan suatu bangsa (1). Meningkatkan kinerja ASN melibatkan penanganan berbagai tantangan, termasuk korupsi, kualifikasi, sistem penghargaan, dan penerapan teknologi. Penelitian tentang kinerja ASN adalah langkah penting untuk memahami masalah ini dan mencari solusi yang dapat meningkatkan pelayanan publik dan pembangunan negara [2]. Peningkatan kinerja merupakan prioritas utama sehubungan dengan perubahan kebijakan yang ingin diterapkan oleh gerakan reformasi guna memberikan lebih banyak kebebasan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam inisiatif pemerintah dan pembangunan di mana negara dan aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Profesionalisme aparatur dalam menyikapi kesulitan masa globalisasi dalam menghadapi persaingan dipengaruhi oleh pergeseran orientasi kebijakan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang harus mendapat pertimbangan matang.

Dalam jangka waktu tertentu, kinerja bisa diukur. Kinerja aparatur bergantung pada kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan untuk memenuhi kewajibannya [3]. Kinerja yang baik adalah kinerja ideal yang memenuhi kebutuhan organisasi dan mendorong tujuan. Melaksanakan pekerjaan setiap orang merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi efektivitas suatu program, kegiatan, atau serangkaian kebijakan yang telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, dan visi organisasi sebagaimana tercantum dalam rencana strategisnya.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (Disperindag ESDM) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dari sekian banyak instansi pemerintah yang dipercaya melakukan pengabdian kepada masyarakat, khususnya dalam mendorong pertumbuhan industri dan sektor ekonomi penting serta mengawasi eksploitasi sumber daya lokal. -sumber energi di provinsi sumatera utara. Hal ini mencakup pemantauan dan pengaturan dalam memfasilitasi perizinan usaha perdagangan, industri, mengawasi kualitas produk serta layanan para *Stake Holder* dalam melakukan pengelolaan sumber daya energi. Kualitas kinerja dari para Aparatur Sipil di lingkungan Disperindag ESDM ini akan sangat mempengaruhi peran dari instansi tersebut secara keseluruhan.

Dalam organisasi publik dan lembaga pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi sangat penting untuk mencapai pemerintahan yang bersih dan tata kelola yang efektif. Selain itu, hal ini mendukung kewajiban pemerintah untuk bertindak demi kepentingan terbaik masyarakat. Kinerja aparatur adalah hasil kerja aparatur kecamatan, baik kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan yang ditetapkan dengan peraturan. Tercapainya hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat merupakan hasil terpenting dari angka ini [4]. Tentu saja, efektivitas aparatur dapat dilihat dari cara organisasi pelayanan publik menyampaikan pelayanannya kepada masyarakat umum [5]. Memberikan pelayanan prima akan meningkatkan kepuasan pelanggan, sehingga meningkatkan daya saing institusi dan memenangkan hati masyarakat yang terkena dampak langsung. Aparatur Sipil Negara, Disperindag ESDM Provinsi Sumatera Utara menghadapi tantangan yang sama dalam meningkatkan kinerja seperti organisasi pemerintah lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh [6], mengemukakan bahwa kinerja dan efektivitas suatu organisasi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai atribut berbeda yang membedakannya dari organisasi lain, dan atribut ini membentuk identitas organisasi. [7]. Budaya organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kualitas ini. Pendekatan kelompok atau individu dalam menyelesaikan tugas ditentukan oleh norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang membentuk budaya organisasi mereka. Budaya organisasi mencakup seperangkat prinsip yang harus dipahami, dianut, dan diterapkan secara kolektif oleh semua orang atau kelompok di dalamnya.

Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan kerja dan perilaku para anggotanya sehingga menimbulkan kesamaan cara pandang dalam melaksanakan tugas kerja. Sesuai dengan kebijakan lembaga, perilaku individu dalam suatu organisasi dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi staf, sehingga merangsang peningkatan kinerja yang sejalan dengan harapan lembaga, [8]. Pejabat yang memiliki pemahaman komprehensif tentang nilai-nilai inti organisasi akan menginternalisasikan dan mewujudkan cita-cita tersebut sebagai bagian dari karakter mereka sendiri. Nilai-nilai dan keyakinan individu akan terwujud dalam perilakunya sehari-hari dalam bekerja, sehingga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas budaya organisasi.

Fenomena yang terjadi pada Departemen Perindustrian, Perdagangan, ESDM mengenai budaya organisasi adalah kurangnya konsensus antar pegawai mengenai pemahaman mereka terhadap budaya organisasi. Kurangnya konsensus ini menghalangi budaya organisasi yang ada untuk sepenuhnya membentuk perilaku staf agar sejalan dengan budaya organisasi yang diinginkan. Terdapat beberapa contoh pejabat yang terlibat dalam percakapan santai dan membiarkan ruang kerja mereka kosong selama jam kerja. Terlibat dalam pekerjaan yang tidak sah tanpa izin jelas dari atasan untuk alasan yang tidak diketahui [9]. Situasi seperti ini harus benar-benar dilarang, karena jika dibiarkan, hal ini dapat mengakibatkan pejabat melakukan perilaku tidak loyal, mengabaikan tugas mereka karena tidak hadir atau terlambat, menurunkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, dan meningkatkan terjadinya kesalahan.

Konsekuensi-konsekuensi ini, pada gilirannya, tentu saja akan berdampak buruk pada kinerja individu dan institusi. Tidak rusak atau tidak berubah, [10]. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, dedikasi, jabatan, kualitas hidup, pendidikan dan pelatihan, serta kepuasan kerja. Berbagai elemen memberikan pengaruh, ada yang mendominasi dan ada yang tidak, bergantung pada keadaan tertentu [11]. Penelitian ini hanya akan mengkaji bagaimana Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan desain analitik korelasional. Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel [12]. Adapun objek pada penelitian ini berfokus pada Aparatur Sipil di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebanyak 63 orang ASN. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada aparatur di

lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Enegeri dan Sumber Daya Mineral secara langsung ataupun melalui perantara aplikasi Google Form. Data dianalisis dengan metode regresi berganda, dengan melakukan uji hipotesis secara parsial.

Hasil

Hasil Uji Parsial

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.327 | 3.221 | | 1.724 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .267 | .089 | .160 | .1.242 | .000 |

a. Dependent Variable : Performance

Berdasarkan hasil regresi ditemukan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 6.327 artinya jika variabel Budaya Organisasi bernilai 0, maka variabel Kinerja bernilai 6.327.
- Nilai koefisien Beta variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,267 artinya setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi maka Kinerja akan meningkat sebesar 267 poin dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Nilai regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,267 menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi maka kinerja staf akan semakin tinggi, sedangkan budaya yang lemah akan berdampak sebaliknya. Semakin sebuah organisasi mengendalikan budayanya, semakin besar dampak negatifnya terhadap kinerja karyawan. Peningkatan budaya organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penurunan budaya organisasi berkorelasi negatif dengan penurunan kinerja pegawai.

Uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 1,242 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Lebih rendah dari 0,05, nilai ini signifikan. Hasil pengujian memenuhi kriteria $\text{sig} < 0,05$. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Budaya Organisasi dianggap mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian,

Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel kinerja dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Koefisien penentuan ditentukan oleh nilai R Square, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .222 ^a | .240 | .218 | 1.202 |

a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,240 yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja sama dengan nilai koefisien determinasi atau 24,0%. Sedangkan sisanya 76,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan spss, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan bab sebelumnya. Berdasarkan uji parial (t) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Daftar Pustaka

- [1] F. Luthans, *No Title Organizational Behaviour. Tenth Edition*, vol. 10. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- [2] E. Wakhyuni, N. Setiawan, and A. Setiawan, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL)," *J. Pionir*, vol. 7, no. 2, 2021.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, no. July. 2006.
- [4] M. Y. Insan, "ANALISIS DETERMINAN EFEKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SUMATERA UTARA PADA MASA PANDEMIC COVID-19.," *Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos.*, vol. 10, no. 1, pp. 468–473, 2023.
- [5] Wahyuningrum, "Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan," Universitas Diponegoro,

Semarang, 2008.

- [6] K. F. Ferine, A. R., and M. F. Rahmadhana, “An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia’s education authority,” *Heliyon*, vol. 7, no. 7, 2021.
- [7] M. Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, 2018.
- [8] F. R. Dongoran and S. S. Batubara, “Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan,” *J. Ilmu Pendidik. dan Sos.*, 2019.
- [9] A. Setiawan, “THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARDS EMPLOYEE WORK MOTIVATION 3 STAR HOTEL IN MEDAN,” in *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2024, pp. 1233–1242.
- [10] F. Lestario, “Pengaruh Promosi jabatan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Lestari Pratama Medan,” *J. Akmami (Akuntansi Manaj. Ekon.*, vol. 2, no. 3, pp. 636–644, 2021.
- [11] M. B. Loes. C. N., Tobin, “Organizational Trust, Psychological Empowerment, and Organizational Commitment among Licensed Practical Nurses,” *Nurs. Adm. Q.*, vol. 44, no. 2, pp. 179–187, 2020, doi: doi: 10.1097/NAQ. 414.
- [12] Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Jakarta: Alfabeta, 2006.