



---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN TOILI KABUPATEN BANGGAI****Abdul Rachman Saida<sup>1</sup>, Ni Luh Titi Indayani<sup>2</sup>**Ilmu Administrasi Negara<sup>1</sup>, Ilmu Pemerintahan<sup>2</sup>, Universitas Tompotika Luwuk

Email : rahmansaida23@gmail.com, niluhyani48@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toili Kabupaten Banggai. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Toili. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dan hasil uji t yang signifikan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini adalah budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperkuat nilai-nilai organisasi, meningkatkan disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kinerja, Organisasi****Abstract**

*This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at the Toili Subdistrict Office in Banggai Regency. Organizational culture consists of the values, norms, and customs that develop within an organization and influence the behavior of its members. Employee performance refers to the results achieved by employees in carrying out their duties in accordance with their responsibilities. This study employs a quantitative method using a survey approach. Data collection was conducted by distributing questionnaires to employees at the Toili Subdistrict Office. Data analysis utilized simple linear regression. The results of the study indicate that organizational*

*culture has a positive and significant influence on employee performance. This is demonstrated by positive regression coefficients and significant t-test results. The better the organizational culture implemented, the higher the employee performance. The conclusion of this study is that organizational culture is a crucial factor in enhancing employee performance. Therefore, leadership must strengthen organizational values, improve discipline, and create a conducive work environment.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance, Performance, Organization*

---

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dalam suatu organisasi. Budaya yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat permasalahan seperti rendahnya disiplin, kurangnya tanggung jawab, serta kurangnya kerja sama antar pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berjalan secara optimal. Kantor Camat Toili sebagai salah satu instansi pemerintah daerah memiliki peran penting dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan budaya organisasi yang kuat untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. (Hasibuan, 2025).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, Payaman (2025). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Hariandja (2023) kinerja merupakan hasil kerja yang

dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik.

Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurang teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah pengertian menurut para ahli mengenai kinerja.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi, Torang (2014: 74). Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, harus ditetapkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu metode mengevaluasi dan menghargai kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Ada tiga elemen penting dalam proses penilaian kinerja diantaranya; standar penilaian, kriteria dan pengukuran (Darodjat, 2025: 127).

Hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja adalah *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objectivity* (Darodjat, 2025: 127). Selanjutnya kriteria penilaian kinerja meliputi 3 (tiga) dimensi *people-based criteria*, *product-based criteria* dan *behaviorbased criteria*. Elemen penilaian kinerja yang berikutnya adalah pengukuran yaitu membandingkan antara standar yang ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Adapun manfaat penilaian kinerja yaitu untuk memberikan kesempatan kepada karyawan mengambil tindakan - tindakan perbaikan sesuai dengan kriteria yang dimaksudkan oleh perusahaan.

Hal itu ditujukan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya mengeliminasi tindakan yang kurang bermanfaat bagi organisasi melainkan sebagai alat evaluasi untuk memotivasi dan mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya melalui indikator penilaian yang ditetapkan. Beberapa

indikator untuk mengukur kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Emron dan Yohny (2023: 195) yaitu meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian suatu pekerjaan, dan taat asas. Pada umumnya perusahaan menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan maupun pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi.

Melalui proses – proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Darodjat, 2025: 236).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi, Priansa dan Garnida (2023: 77). Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika, 2023:10). Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu.

Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal- hal yang rinci. Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

Proses terbentuknya budaya organisasi dimulai dari munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari manapun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara para anggotanya dalam toleransi resiko. Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja. Untuk menciptakan budaya organisasi yang beretika perusahaan yang diwakili oleh manajer harus menekankan pada pembangunan kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih dari pada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas pada pertumbuhan dari individu.

Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur- unsur ini untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Seperti hasil penelitian dari Fisla dan Tuti (2023) serta Nel Arianty (2023) yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

Selanjutnya budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa, David (2024) . Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi.

Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu: 1) Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan. 2) Budaya pasif- defensif Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan. 3) Budaya agresif defensif Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka, Kreitner dan Kinicki (2023).

Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi

dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan (Kreitner dan Kinicki, 2023).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Toili Kabupaten Banggai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2025: 62) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sumber data adalah sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden yang mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Toili. Selain data primer, penelitian juga menggunakan data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2025: 187). Sumber data sekunder berupa data jumlah karyawan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Toili. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah dengan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas, yang kedua analisis deskriptif meliputi deskriptif presentase, deskripsi statistik (meliputi mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi).

Selanjutnya analisis yang ketiga adalah dengan pengujian asumsi klasik, uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Validitas angket diuji teknik validitas logis, yakni validitas instrumen yang diukur dari kecocokan sehingga secara logika dapat diterima. Data yang diperoleh kemudian dihitung menggunakan Product Moment (Arikunto, 2023:213). Kriteria penyaji jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka item dinyatakan valid.

Untuk uji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi product moment. Instrumen dinyatakan valid jika butir soal mempunyai korelasi  $r_{xy} > 0,193$ . Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable dan konstruk dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha (Ghozali, 2023: 47). Kriteria pengujian jika  $r$  hitung  $>$   $t$  table maka item dinyatakan valid dan reliabel. Terkait hasil perhitungan menyatakan semua valid maka data atau instrument penelitian tersebut dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji normalitas digunakan pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2023 : 71). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS release 22.0 for windows melalui uji One sample kolmogorov-smirnov, metode pengambilan keputusannya yaitu: (1) jika signifikansi (Asymp.sig)  $>$  0,05, maka residual berdistribusi normal, (2) jika signifikansi (Asymp.sig)  $<$  0,05, maka residual tidak berdistribusi normal. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui

apakah beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. (Priyatno, 2023:76) Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji one way ANOVA dalam seri program statistik (SPSS, release 22.0 for windows), dengan kriteria pengujanya yaitu: (1) jika signifikansi < 0,05, maka varian kelompok data tidak sama, (2) jika signifikansi > 0,05, maka varian kelompok data adalah sama.

### Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Reliabilitas Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang akan digunakan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Umar (2025), uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X)

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
1	0,580	0,301	valid
2	0,439	0,301	valid
3	0,594	0,301	valid
4	0,621	0,301	valid
5	0,560	0,301	valid
6	0,748	0,301	valid
7	0,697	0,301	valid
8	0,725	0,301	valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
1	0,470	0,301	valid
2	0,555	0,301	valid
3	0,373	0,301	valid
4	0,652	0,301	valid
5	0,535	0,301	valid
6	0,490	0,301	valid
7	0,642	0,301	valid
8	0,661	0,301	valid

Tabel 3. Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X)	0,777	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,670	Reliabel

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (satu) atau > 0,60.

**Pengujian Hipotesis**

Untuk melihat apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisa korelasi product moment. Dari hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy}$  hitung 0,680, sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 95\%$  sebesar 0,301, jadi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tampak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2025) sebagai berikut:

Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy} = 0,680$ , berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan adalah kuat. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka akan diuji dengan determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar: 46,23%, yang berarti bahwa sekitar 46,23% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (budaya organisasi), atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 46,23%. Sisanya sebesar 53,77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kebijakan penggajian, pengawasan, pimpinan, rekan kerja, promosi jabatan dan lain-lainya. Nilai koefisien korelasi product moment ( $r$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t, dan diperoleh nilai sebesar 5,938. Nilai tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,020. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,938 > 2,020$ , maka  $H_0$  ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

**Kesimpulan**

Dari penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

**Bibliografi**

Darodjat, Achmad Tubagus. (2025) . Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: Anggota Ikapi  
 David, Fred R. (2024) Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.  
 Emron Edison dan Yohny Imas. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.  
 Fisla & Tuti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 2 (1).

- Ghozali, Imam (2023) Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program SPSS, Semarang: BP Universitas Deonegoro, Edisi Ketiga.
- Harianja, Marihot Tua Effendi (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan, Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P (2025) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2023). Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Nel Arianty. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 14 no 02, Oktober 2023.
- Payaman (2025) Manajemen, Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan John wiley dan Sons.
- Priansa, D Juni dan Garnida Agus. 2023. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Professional. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Tika, Pabundu. (2023). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Torang, Syamsir. (2024). Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.