

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KATINGAN TENGAH

Febrian Dhani Wardana¹, Aprii², Subhan Ilham Thareq³

^{1,2,3} Universitas Palangka Raya

febiandhaniwardan26@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the Katingan Tengah Subdistrict Office. Variable X uses organizational culture indicators, while variable Y uses Robbins performance indicators. This quantitative study involved 31 respondents using total sampling technique. Data were collected through observation and questionnaires, then analyzed using simple linear regression with the help of SPSS 28. The results showed that organizational culture had a significant positive effect on employee performance with a standardized beta of 0.689 (strong category) and a coefficient of determination of 47.5%, thus accepting the research hypothesis.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Katingan Tengah. Variabel X menggunakan indikator budaya organisasi, sedangkan variabel Y menggunakan indikator kinerja Robbins. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 31 responden dengan teknik total sampling, data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, lalu dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 28. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan standardized beta 0,689 (kategori kuat) dan koefisien determinasi 47,5%, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi terbentuk melalui proses budaya yang mencerminkan identitas dan interaksi antaranggota. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai (Susanto & Prama, 2006). Sutrisno (2010) menyatakan budaya organisasi merupakan kekuatan sosial tak terlihat yang menggerakkan anggota, sedangkan Ivancevich (2006) menekankan budaya kuat ditandai nilai inti bersama yang berpengaruh besar pada perilaku organisasi. Setiap individu memiliki sifat berbeda sebagai ciri khas, demikian pula organisasi yang memiliki karakter melalui budaya organisasi. Budaya ini berfungsi mengatur perilaku anggota, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan memberi kinerja terbaik. Penerapannya membutuhkan dukungan dan partisipasi seluruh anggota organisasi.

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik maka di perlukan kinerja organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik, bukan untuk mencari laba (Dwiyanto, 2021). Melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien adalah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini, karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) (Permana, 2023)

Berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014, kecamatan merupakan perangkat daerah yang melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan bupati/wali kota. Kabupaten Katingan memiliki 13 kecamatan, salah satunya Katingan Tengah yang terdiri atas 15 desa dan 1 kelurahan dengan kondisi topografi dataran dan dilintasi Sungai Katingan serta Sungai Samba. Sebagai organisasi publik, Kecamatan Katingan Tengah memiliki budaya organisasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparatur (Mariana, 2022). Namun, masih terdapat permasalahan SDM berupa rendahnya internalisasi nilai budaya organisasi, kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, serta lemahnya disiplin dan profesionalisme. Hal ini berpotensi menghambat optimalisasi pelayanan masyarakat dan menimbulkan masalah kompleks jika aparatur lebih berorientasi untuk dilayani daripada melayani.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Syam (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Karakteristik budaya organisasi, seperti inovasi, keberanian mengambil



risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas, terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian ini juga menyoroti bahwa kinerja pegawai di lapangan turut dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, penghargaan, dan komunikasi antarpegawai.

Selanjutnya, penelitian Dunggio (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang mencakup budaya konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. Penelitian Sanjaya (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang. Sementara itu, penelitian Masfufah & Supriyadi (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember.

Menurut tokoh masyarakat setempat, Halim Ruslan, budaya organisasi di Kantor Kecamatan Katingan Tengah belum berjalan baik. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai yang sering menunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu secara efektif, kurang disiplin, apatis terhadap regulasi, meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi, serta tidak tepat waktu dalam bekerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dan kurang optimalnya pelayanan publik. Secara konseptual, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh dukungan pegawai, sehingga penting dilakukan analisis empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Katingan Tengah. Berdasarkan permasalahan atau fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Katingan Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) berupa budaya organisasi dan variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai (Sugiyono, 2015 dalam Waruh, 2021).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh aparatur atau pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Katingan Tengah. Aparatur di Kantor Kecamatan Katingan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013) dalam (Syam, 2021). Teknik ini digunakan karena populasinya kurang dari 100 orang. Sampelnya



adalah seluruh pegawai pemerintah di Kantor Kecamatan Katingan Tengah yang berjumlah 31 orang.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, kuisioner, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Normalitas, Regresi Linear Sederhana, Uji F, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesi atau Uji t dengan di bantu menggunakan program piranti lunak Sonic Product and Service Sohition (SPSS). SPSS adalah program perangkat lunak yang bertujuan untuk membantu/menghitung data yang akan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi (X) diukur dengan menggunakan 15 item sehingga diperoleh hasil pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

INDIKATOR	PENILAIAN					SKOR
	1	2	3	4	5	
Inisiatif Individual						
Setujukah Bapak/Ibu, dalam kantor para bawahan mengorganisasikan pekerjaannya sendiri.	0	0	3	19	9	31
Setujukah Bapak/Ibu, setiap orang diizinkan untuk menggunakan metodenya sendiri	0	0	3	12	16	31
Apakah dalam melakukan setiap pekerjaan, Bapak/Ibu selalu memiliki kemauan sendiri dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin	0	0	15	13	3	31
Toleransi Terhadap Resiko						
Apakah Kesalahan (tidak terlalu besar) dapat dimaklumi (ditolerir)	0	0	3	19	9	31
Setujukah Bapak/Ibu, dalam kantor para bawahan mengendalikan pekerjaannya sendiri.	0	0	3	12	16	31
Setujukah Bapak/Ibu Jika timbul permasalahan ditempat bekerja di selesaikan masing masing	0	0	15	13	3	31
Pengawasan						
Apakah pimpinan Bapak/Ibu terkadang sibuk memperhatikan hal-hal kecil.	0	0	4	11	16	31
Setujukah Bapak/Ibu pimpinan mempertahankan orang-orang yang baik untuk depertemennya (divisi) nya sendiri	0	0	4	17	10	31
Apakah pimpinan selalu bersikap terbuka kepada	0	0	0	15	16	31



bawahannya

Pola Komunikasi

Apakah orang-orang diberitahu dan diakui bila mereka mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik.	0	0	3	12	16	31
Apakah pimpinan Bapak/Ibu bekerja menjelaskan mengenai tujuan kantor kepada pegawai untuk membantu mencapai visi yang diinginkan kantor.	0	0	15	13	3	31
Apakah komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	0	0	4	11	16	31

Kerjasama

Apakah pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab bersama-sama.	0	0	4	17	10	31
Setujukah Bapak/Ibu, jika atasan memiliki tugas untuk memberikan inovasi terhadap pegawai dalam pekerjaan.	0	0	0	15	16	31
Setujukah Bapak/Ibu jika prioritas utama dalam lingkup pekerjaan kantor adalah kekompakkan dalam menyelesaikan tugas.	0	0	3	12	16	31

JUMLAH	0	0	79	211	175	465
---------------	----------	----------	-----------	------------	------------	------------

Tabel

Dalam penelitian ini, variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan menggunakan 18 item sehingga diperoleh hasil pada Tabel 2.

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

INDIKATOR	PENILAIAN					SKOR
	1	2	3	4	5	
Kuantitas						
Menurut pendapat Bapak/Ibu, pegawai mempunyai kuantitas kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	0	0	2	18	11	31
Menurut pendapat Bapak/Ibu, pegawai tersebut mampu memenuhi lebih dari target pekerjaan lebih dari yang ditetapkan instansi.	0	0	1	17	13	31
Menurut pendapat Bapak/Ibu, pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan cepat	0	0	0	14	27	31
Kualitas						
Menurut pendapat Bapak/Ibu, Keterampilan yang pegawai miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini.	0	0	0	17	14	31
Menurut pendapat Bapak/Ibu, pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan sesuai waktu yang ditentukan.	0	0	2	18	11	31
Menurut pendapat Bapak/Ibu, pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan dengan waktu dan teliti dengan standar yang telah ditetapkan intansi	0	0	1	17	13	31
Ketepatan Waktu						
Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai mengerjakan	0	0	0	14	17	31



suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan.

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai merasa bersalah apabila terdapat pekerjaannya terlambat diselesaikan

0 0 0 17 14 31

0 0 2 18 11 31

Efektivitas

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

0 0 3 19 9 31

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai merasa puas dengan bidang yang ditekuni saat ini.

0 0 3 12 16 31

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan target organisasi

0 0 0 14 17 31

Kemandirian

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai harus mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.

0 0 0 14 17 31

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai menyelesaikan pekerjaanya tanpa harus ada bantuan orang lain.

0 0 0 17 14 31

Menurut pendapat Bapak/Ibu, Pegawai harus berusaha menggunakan kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

0 0 2 18 11 31

Komitmen Kerja

Menurut Bapak/Ibu Pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masa depan kantor

0 0 3 19 9 31

Menurut Bapak/Ibu Pegawai harus bersedia bekerja lebih giat agar organisasi mencapai tujuan dengan baik

0 0 3 12 16 31

Menurut pendapat Bapak/Ibu, pegawai harus bersedia menerima setiap jenis penugasan kerja agar tetap bekerja

0 0 0 14 17 31

JUMLAH

0 0 22 289 247 558

Hasil Uji

Ha

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria yang diperlukan. Uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *test statistic* sebesar 0,127 dengan nilai signifikansi 0,200 ($p > 0,05$), sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang berarti data bebas dari gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa



tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	36.752	8.180		4.493	.000
Budaya Organisasi	.674	.129	.689	5.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 3, diperoleh persamaan $Y = 36,752 + 0,674X + e$. Nilai konstanta 36,752 menunjukkan adanya tingkat kinerja dasar meskipun budaya organisasi bernilai nol, yang mengindikasikan adanya faktor lain di luar budaya organisasi. Koefisien 0,674 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,674 unit, sehingga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, error term (e) mencerminkan variabel lain yang tidak terukur dalam model. Dengan demikian, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Katingan Tengah.

Hasil Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	627.482	1	627.482	27.124	.000 ^b
1 Residual	694.018	30	23.134		
Total	1321.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan Tabel 4, model regresi terbukti signifikan dengan nilai F sebesar 27.124 dan Sig. $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the



				Estimate
1	.689 ^a	.475	.457	4.80977
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)				

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai R sebesar 0.689 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0.475 mengindikasikan bahwa sekitar 47,5% variansi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Sementara itu, nilai Adjusted R Square yang sebesar 0.457 memperhitungkan jumlah prediktor dalam model, memberikan penyesuaian yang lebih akurat terhadap nilai R Square, menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dan sampel, 45,7% dari variansi dalam kinerja pegawai masih dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Standar error dari estimasi sebesar 4.80977 menunjukkan tingkat ketidakakuratan prediksi model, di mana nilai ini mengindikasikan seberapa jauh pengamatan aktual cenderung menyimpang dari nilai yang diprediksi oleh model regresi.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji-t Parsial

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error Beta		
1 (Constant)	36.752	8.180	4.493	.000
Budaya Organisasi	.674	.129	5.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien unstandardized (B) sebesar 0.674 dengan standar error 0.129. Koefisien ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.674 unit. Nilai t sebesar 5.208 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0.000 mengindikasikan bahwa pengaruh ini sangat signifikan secara statistik, karena nilai p kurang dari 0.05. Koefisien standardized (Beta) sebesar 0.689 mengisyaratkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa variabel ini menjelaskan sekitar 68.9% variasi dalam kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 68,9% terhadap kinerja pegawai di Kantor



Kecamatan Katingan Tengah. Hal ini menegaskan pentingnya peran budaya dalam meningkatkan performa kerja. Inisiatif individual mencerminkan otonomi yang mendorong kreativitas dan inovasi. Sementara toleransi terhadap risiko, pengawasan yang proporsional, serta pola komunikasi yang efektif mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pemahaman tujuan organisasi. Selain itu, kerjasama yang solid menunjukkan terciptanya lingkungan kerja harmonis yang memperkuat kolaborasi.

Sarumaha (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong motivasi, rasa memiliki, serta loyalitas pegawai, sehingga menurunkan *turnover* dan absensi, serta berperan dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, budaya kolaboratif dan inovatif juga terbukti mampu meningkatkan kreativitas dan kemampuan pemecahan masalah, yang menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif.

(Sarumaha, 2022) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kepemimpinan dan pengakuan. Organisasi yang memiliki budaya yang mendorong pengembangan personal dan profesional memberikan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Pengakuan dan penghargaan terhadap pencapaian pegawai juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Ketika pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

(Datau *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan aspek kritis yang mencerminkan bagaimana nilai-nilai, norma, dan praktik dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi individu dan tim. Salah satu elemen penting dalam budaya organisasi adalah inisiatif individual, yang merujuk pada dorongan bagi pegawai untuk mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu perintah. Organisasi yang menghargai inisiatif individual cenderung memiliki pegawai yang lebih kreatif dan inovatif, karena mereka merasa didorong untuk mencari solusi dan ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Inisiatif ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena mereka merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan organisasi.

Ahdad *et al.* (2023) menekankan bahwa toleransi terhadap risiko berperan penting dalam budaya organisasi karena mendorong keberanian



pegawai untuk mengambil keputusan dan berinovasi tanpa takut gagal. Lingkungan kerja yang dinamis ini diperkuat dengan pola komunikasi terbuka, pengawasan yang seimbang, serta kerja sama tim yang solid, sehingga tercipta kondisi yang mendukung efektivitas, efisiensi, dan peningkatan kinerja pegawai (Abdi, 2021). Djatmiko *et al.* (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang inklusif, inovatif, dan komunikatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Budaya inklusif yang menghargai keberagaman serta kontribusi setiap individu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen, sehingga mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dan berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Warbal *et al.*, 2022).

Hal tersebut diperkuat oleh penjelasan (Muniarti & Pamungka, 2022) bahwa budaya inovatif dan komunikatif memperkuat aspek kreativitas dan kolaborasi di antara anggota tim. Ketika suatu organisasi mendorong inovasi, pegawai merasa didorong untuk berpikir di luar kotak, mencari solusi baru, dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan aliran informasi yang lancar dan pemecahan masalah yang cepat, yang esensial dalam lingkungan kerja yang dinamis dan cepat berubah saat ini. Pegawai yang merasa didengar dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, memperkuat hubungan antar-anggota tim, dan secara efektif mengelola konflik internal yang mungkin timbul (Muniarti & Pamungka, 2022).

(Jamaluddin *et al.*, 2017) menjelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah fenomena yang kompleks namun signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Di kantor yang memiliki budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai inti seperti integritas, kolaborasi, dan inovasi sering kali dikedepankan. Ini tidak hanya memperkuat kohesi internal tetapi juga mengarah pada peningkatan produktivitas individu dan tim. Misalnya, ketika pegawai merasa didukung untuk berkontribusi dan berbagi ide, mereka cenderung lebih bersemangat dan terlibat secara keseluruhan dalam mencapai tujuan organisasi (Jamaluddin *et al.*, 2017).

Budaya organisasi yang baik juga berperan penting dalam menciptakan rasa identitas yang kuat di antara pegawai. Dengan membangun kesadaran kolektif terhadap visi dan misi perusahaan, budaya ini tidak hanya memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja terbaik tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai organisasi memiliki



motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan dalam aspek-aspek kualitatif layanan yang diberikan, seperti pengalaman pelanggan yang lebih memuaskan dan kepercayaan yang lebih besar dari pihak eksternal terhadap perusahaan (Jufrizien & Rahmadhani, 2020).

Selain itu, budaya organisasi yang positif dapat berfungsi sebagai pendorong perubahan dan adaptasi di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Dengan memberikan landasan yang stabil dan terbuka untuk inovasi, budaya ini mendorong pegawai untuk mengeksplorasi solusi-solusi baru dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Ketika kreativitas diperkenankan dan dihargai, pegawai cenderung lebih berani mengambil risiko yang terukur untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang mendukung dapat menjadi diferensiator yang signifikan antara organisasi yang sukses dan yang stagnan di pasar kompetitif saat ini (Sarumaha, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 68,9% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Katingan Tengah. Hal ini menegaskan pentingnya peran budaya dalam meningkatkan performa kerja. Untuk memperkuat pengaruh tersebut, organisasi perlu membangun nilai-nilai yang jelas serta menginternalisasikannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, pengembangan komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal, menjadi kunci dalam menciptakan keterlibatan dan rasa saling percaya di antara pegawai. Kepemimpinan yang visioner dan transformasional juga diperlukan, yakni pemimpin yang mampu menjadi teladan, memotivasi, serta menginspirasi pegawai dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agasi, M. D. R., & Aryani, D. N. (2024). The Effect Of Financial Literacy, Lifestyle, E-Money On Consumptive Behavior Of Millennial Generation With Self-Control As Moderation Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup, E-Money Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Millenial Dengan Kontrol Diri Sebagai Moderasi. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3).
- Abdi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*,



- 1(2). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.27>
- Ahdad, A., Sattu, I., Patabang, B., Wulandari, W., & Nathaniel, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 324–335. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i3.2343>
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA*, 5(1).
- Djatmiko, A. H., Harsono, H., & Natsir, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui motivasi kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(2), 112–123. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Ugm Press.
- Ivancevich, J. M. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi* (Edisi ke-7). Erlangga.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1). <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Mariana, E. (2022). *Akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa (add)(studi kasus di Desa Tumbang Lahang Kecamatan Katingan Tengah, Kabupaten Katingan)* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Masfufah, & Supriyadi, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tempurejo Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah "Cahaya Ilmu,"* 2(1), 65–74.
- Muniarti, I., & Pamungka, T. K. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai aparatur desa. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(1), 45–56. <https://doi.org/10.56013/jpm.v8i1.1029>
- Permana, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sindangasih Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.
- Sanjaya, A. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*



- di Kantor Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar). Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Susanto, & Prama, A. G. (2006). *Strategi organisasi*. Amara Books.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Prenadamedia Group.
- Syam, K. A. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.
- Warbal, M., Renyut, B. C., & Renyut, S. F. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Maluku. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.5569>
- Waruh, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sebangau Kota Palangka Raya*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Palangkaraya.

