

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo

Idewi Usman
Universitas Terbuka
idewiabee01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara, Kota Gorontalo. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, etos kerja, dan sikap profesional pegawai, yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden yang merupakan pegawai kelurahan. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Untuk itu perlunya penguatan nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama sebagai fondasi utama dalam peningkatan kinerja aparatur pemerintahan tingkat kelurahan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan lokal.

Kata kunci: **Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik**

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between organizational culture and employee performance at the Kelurahan Dulomo Selatan Office, Kota Utara District, Gorontalo City. Organizational culture plays a crucial role in shaping employee behavior, work ethic, and professionalism, all of which directly impact their performance in delivering public services. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 30 respondents who are employees of the local government office. Data were collected through a validated and reliable questionnaire and analyzed using Pearson correlation and simple linear regression techniques. The results reveal a positive and significant relationship between organizational culture and employee performance. The stronger the

organizational culture, the better the employee performance. For this reason, it is necessary to strengthen work culture values such as discipline, responsibility, and cooperation as the main foundation in improving the performance of village-level government apparatus. These findings are expected to serve as a reference for future policymaking related to human resource development in local governance contexts.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Public Service*

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang ditandai dengan tuntutan efisiensi, transparansi, dan profesionalisme, kualitas pelayanan publik menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pelayanan tersebut adalah kinerja pegawai, yang secara langsung mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menjalankan fungsinya. Di lingkungan pemerintahan, khususnya di tingkat kelurahan sebagai unit pelayanan terdepan kepada masyarakat, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kompetensi individu tetapi juga mencerminkan kondisi organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, budaya organisasi memainkan peranan vital sebagai fondasi nilai, norma, dan perilaku kerja yang diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga memengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan mengambil keputusan dalam keseharian pekerjaan. Budaya yang kuat dan sehat dapat membentuk pegawai yang disiplin, tanggap terhadap perubahan, serta memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat melahirkan sikap apatis, konflik internal, dan menurunnya etos kerja yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pelayanan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kohesif dan partisipatif cenderung memiliki pegawai yang berkinerja lebih baik.

Di lingkungan pemerintah kelurahan, budaya organisasi tercermin dari nilai-nilai seperti etika pelayanan, keterbukaan informasi, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Dalam konteks Kelurahan Dulomo Selatan, yang merupakan bagian dari Kecamatan Kota Utara di Kota Gorontalo, dinamika organisasi berlangsung dalam kerangka sosial dan birokratis yang khas. Sebagai unit administratif yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, kelurahan memiliki beban pelayanan yang kompleks, mulai dari administrasi kependudukan hingga fasilitasi program

pembangunan berbasis masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada sinergi antara budaya organisasi dan kinerja aparatur di dalamnya.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di tingkat kelurahan. Beberapa di antaranya adalah rendahnya disiplin kerja, lambannya pelayanan administratif, kurangnya inovasi dalam memberikan pelayanan publik, dan minimnya semangat kerja kolektif. Fenomena ini mengindikasikan adanya kemungkinan disfungsi atau ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan dengan perilaku nyata para pegawai. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan studi yang secara khusus menelaah hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di lingkungan kelurahan, sebagai langkah awal untuk perbaikan kinerja kelembagaan secara sistematis.

Dalam hal ini, Kelurahan Dulomo Selatan dipilih sebagai lokasi studi karena posisinya yang strategis sebagai salah satu kelurahan aktif di Kota Gorontalo, dengan dinamika pelayanan publik yang cukup tinggi. Dalam penelitian diarahkan untuk menggali sejauh mana elemen-elemen budaya organisasi -seperti keterbukaan, kerja sama, orientasi pelayanan, dan komitmen terhadap nilai kelembagaan- berkontribusi terhadap kinerja pegawai, baik dalam aspek produktivitas kerja, efisiensi tugas, maupun responsivitas terhadap masyarakat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penguatan sistem manajemen sumber daya manusia di lingkungan birokrasi kelurahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana karakteristik budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan? (2) Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan? (3) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai?

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: 1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi yang berlaku di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan; 2. Untuk mengukur dan menganalisis tingkat kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan; 3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan.

Tinjauan Konteks Regional

Kota Gorontalo sebagai ibu kota Provinsi Gorontalo merupakan pusat pemerintahan, pendidikan, dan pelayanan masyarakat. Dalam kerangka tata kelola pemerintahan daerah, kelurahan menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan administrasi dan sosial masyarakat. Setiap kelurahan memiliki karakteristik demografis, sosial, dan birokratis yang berbeda. Dulomo Selatan, sebagai bagian dari Kecamatan Kota Utara, menunjukkan aktivitas administratif yang padat, terutama dalam pelayanan kependudukan, surat menyurat, dan fasilitasi program pembangunan berbasis partisipasi masyarakat.

Namun, dalam laporan kinerja beberapa tahun terakhir, masih ditemukan tantangan seperti rendahnya kecepatan pelayanan, keluhan masyarakat terhadap kurangnya kepastian prosedur, dan minimnya inovasi pelayanan. Berbagai evaluasi internal dan survei masyarakat mengindikasikan bahwa aspek internal organisasi, seperti budaya kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja, sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, memahami peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di konteks kelurahan menjadi sangat penting.

Relevansi Penelitian

Isu mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai bukanlah isu baru, namun tetap menjadi topik sentral dalam kajian manajemen publik dan reformasi birokrasi. Dalam konteks Indonesia, upaya peningkatan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) terus dilakukan melalui program reformasi birokrasi, salah satunya dengan membangun budaya kerja yang profesional, akuntabel, dan melayani. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena bertujuan mengukur efektivitas budaya organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat paling bawah.

Sebagai unit yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, kelurahan harus membangun budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan prima. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai tidak hanya penting untuk peningkatan internal organisasi, tetapi juga bagi pembangunan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah.

Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh sekelompok orang untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal

dan integrasi internal yang telah terbukti berhasil, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan merasa. Elemen-elemen budaya organisasi mencakup nilai-nilai dasar, norma kerja, simbol-simbol organisasi, serta perilaku yang dianggap pantas dalam lingkungan kerja.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik ditandai oleh produktivitas tinggi, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kepuasan pelayanan yang diberikan. Menurut berbagai literatur, terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

Model yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat, jelas, dan dikomunikasikan dengan baik akan menumbuhkan keterikatan emosional dan tanggung jawab profesional di kalangan pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Keaslian Penelitian

Meskipun sudah banyak penelitian tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai, penelitian ini memiliki keunikan tersendiri karena dilakukan pada tingkat kelurahan sebagai unit birokrasi terdepan yang relatif jarang menjadi objek kajian mendalam. Selain itu, penelitian ini dilakukan di konteks lokal Gorontalo yang memiliki kekhasan budaya sosial dan struktur birokrasi yang berbeda dari wilayah lain. Oleh karena itu, hasil dari studi ini akan memberikan pemahaman yang lebih kontekstual dan aplikatif terhadap manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa/kelurahan.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan cara berpikir yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi menjadi identitas organisasi yang membedakannya dari

organisasi lain, serta menjadi sistem nilai yang membentuk perilaku kerja individu maupun kolektif.

Menurut Schein (2010), budaya organisasi terbagi dalam tiga lapisan utama, yaitu:

1. Artefak (Artifacts): Tampak di permukaan, seperti cara berpakaian, tata ruang kantor, simbol, dan bahasa komunikasi.
2. Nilai-nilai yang dianut (Espoused Values): Prinsip dan nilai yang secara formal dikomunikasikan oleh organisasi, seperti integritas, kerja sama, atau efisiensi.
3. Asumsi dasar (Basic Underlying Assumptions): Keyakinan yang sudah mengakar dan menjadi bagian dari kepribadian organisasi, bersifat tidak terlihat tetapi paling berpengaruh.

Budaya organisasi membentuk kebiasaan kolektif yang berperan dalam membangun loyalitas, motivasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dimensi Budaya Organisasi

Denison (1990) mengidentifikasi empat dimensi utama budaya organisasi:

- Keterlibatan (Involvement): Tingkat partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab kerja.
- Konsistensi (Consistency): Tingkat keselarasan nilai-nilai, sistem, dan struktur organisasi dalam mendukung perilaku yang konsisten.
- Adaptabilitas (Adaptability): Kemampuan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan dan kebutuhan eksternal.
- Misi (Mission): Kejelasan tujuan organisasi dan arah strategis jangka panjang.

Dimensi-dimensi ini saling mendukung dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada hasil.

Peran Budaya Organisasi dalam Sektor Publik

Dalam konteks organisasi publik seperti kelurahan, budaya organisasi sangat penting untuk menumbuhkan semangat pelayanan, akuntabilitas, dan kedisiplinan. Budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal (Cameron & Quinn, 2011). Budaya juga membentuk persepsi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab serta mendorong terciptanya efisiensi dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan indikator efektivitas, efisiensi, kualitas, dan produktivitas (Mangkunegara, 2015). Kinerja menjadi ukuran utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, terutama dalam sektor layanan publik. Menurut Gomes (2003), kinerja mencakup aspek:

- Kuantitas kerja: Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
- Kualitas kerja: Tingkat kesempurnaan atau mutu hasil pekerjaan.
- Ketepatan waktu: Kesesuaian antara waktu pelaksanaan dan penyelesaian tugas.
- Kehadiran: Tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas.
- Kerja sama: Kemampuan bekerja dalam tim dan menjalin hubungan kerja yang baik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. **Kompetensi:** Kemampuan teknis dan keahlian pegawai.
2. **Motivasi:** Dorongan internal atau eksternal untuk mencapai tujuan kerja.
3. **Lingkungan kerja:** Fasilitas, hubungan kerja, dan iklim organisasi.
4. **Budaya organisasi:** Sistem nilai dan norma yang mempengaruhi perilaku kerja.

Budaya organisasi yang kuat berperan sebagai faktor pendorong (*enabler*) untuk meningkatkan kinerja individu melalui internalisasi nilai kerja yang produktif.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai telah banyak dibuktikan dalam penelitian sebelumnya. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya yang positif akan memperkuat kohesi tim, meningkatkan motivasi intrinsik, dan memperjelas harapan kerja, yang secara langsung berdampak pada pencapaian kinerja.

Menurut penelitian oleh Peters & Waterman (1982), organisasi yang berkinerja tinggi adalah organisasi yang memiliki budaya kerja yang jelas, fokus terhadap kualitas pelayanan, dan mengedepankan inovasi serta tanggung jawab individu. Sementara itu, penelitian oleh Deal dan Kennedy (2000) menyimpulkan bahwa organisasi dengan budaya kerja yang kuat mampu menciptakan sistem kerja yang responsif terhadap tantangan dan lebih efisien dalam pengambilan keputusan.

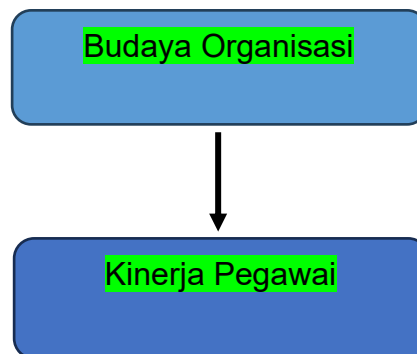
Dalam konteks organisasi pemerintahan, budaya kerja yang menekankan pada pelayanan publik, partisipasi, dan akuntabilitas akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih profesional, tanggap terhadap masyarakat, dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Dwiyanto, 2018).

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan kausal antara budaya organisasi sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen). Budaya organisasi yang kuat dan mendukung akan memengaruhi kinerja pegawai secara langsung melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif, kejelasan arah organisasi, dan penguatan motivasi kerja.

Secara visual, hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai



Sumber: Peneliti 2025

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memandang bahwa semakin tinggi kualitas budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Budaya kerja yang efektif akan meningkatkan tanggung jawab, loyalitas, serta memperkuat etos kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Budaya organisasi berperan sebagai *driver* yang membentuk persepsi, sikap, dan perilaku kerja individu dalam menyelesaikan tugas secara profesional. Dalam organisasi publik seperti kelurahan, budaya kerja yang partisipatif, terbuka, dan melayani akan mendorong peningkatan produktivitas serta kepuasan masyarakat sebagai indikator akhir dari kinerja organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan.

H₁ (Hipotesis Alternatif): Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara budaya organisasi (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya mengukur dan menganalisis hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner dan dianalisis secara statistik. Metode korelasional cocok digunakan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel tanpa memanipulasi variabel bebas, melainkan melalui pengamatan yang objektif dan terstandar terhadap kondisi yang sedang berlangsung di lapangan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara, Kota Gorontalo. Lokasi ini dipilih secara purposive karena merupakan unit kerja publik yang memiliki peran strategis dalam pelayanan administrasi dasar masyarakat dan cukup representatif untuk mengkaji implementasi budaya organisasi dan kinerja pegawai. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama Mei hingga Juli 2025, yang meliputi tahapan perizinan, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Kontrak Daerah, maupun Tenaga Honorer, yang secara aktif terlibat dalam kegiatan pelayanan publik. Jumlah populasi pada unit ini sebanyak 30 orang pegawai.

Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), maka teknik sampling jenuh (total sampling) digunakan, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang diisi langsung oleh responden (pegawai), dan Data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi, laporan kepegawaian, serta kajian literatur yang relevan dari jurnal ilmiah

dan buku. Adapun Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner berbentuk skala Likert (skor 1–5) untuk mengukur tanggapan responden terhadap indikator budaya organisasi dan kinerja pegawai. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator teoritis.

a. Indikator Budaya Organisasi (variabel X)

Mengacu pada teori Denison (1990), indikator budaya organisasi terdiri dari: a. Keterlibatan (*involvement*); b. Konsistensi (*consistency*); c. Adaptabilitas (*adaptability*); d. Misi (*mission*)

b. Indikator Kinerja Pegawai (variabel Y)

Mengacu pada Mangkunegara (2015), indikator kinerja pegawai terdiri dari: a. Kuantitas kerja; b. Kualitas kerja; c. Ketepatan waktu; d. Kehadiran; e. Kerja sama

Sebelum disebarakan secara luas, kuesioner diuji coba terlebih dahulu (uji validitas dan reliabilitas) kepada sampel terbatas di instansi berbeda dengan karakteristik serupa.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

- **Uji validitas** dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur indikator yang dimaksud.
- **Uji reliabilitas** dilakukan dengan menggunakan **Cronbach's Alpha**, untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (nilai $\alpha > 0,6$ dinyatakan reliabel).

b. Uji Statistik Deskriptif

Digunakan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai, dalam bentuk skor rata-rata dan persentase.

c. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Rumus korelasi Pearson digunakan karena data berskala interval dan berasal dari populasi berdistribusi normal.

Kriteria pengujian:

- Nilai **r** positif menunjukkan hubungan searah.
- Nilai **r** mendekati 1 menunjukkan hubungan sangat kuat.
- Signifikansi (p-value) dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$.

d. Uji Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

7. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah prosedural yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun latar belakang dan merumuskan masalah penelitian.
2. Menyusun instrumen berdasarkan indikator teoritis.
3. Mengurus perizinan penelitian di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan.
4. Melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden.
5. Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS).
6. Menarik kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Budaya Organisasi (Variabel X)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, diketahui bahwa persepsi terhadap budaya organisasi tergolong **tinggi**. Rata-rata skor jawaban responden menunjukkan nilai sebesar **4,12** pada skala Likert (1–5), yang berarti berada dalam kategori "setuju" terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan budaya organisasi yang positif.

a. Dimensi Keterlibatan (*Involvement*)

Pegawai merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap kinerja organisasi. Skor rata-rata dimensi ini adalah **4,20**, tertinggi di antara dimensi lainnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendorong partisipasi aktif dan kolaborasi.

b. Konsistensi (*Consistency*)

Terdapat kesesuaian nilai dan perilaku di antara pegawai. Aturan internal dan norma kerja dijalankan secara konsisten. Skor rata-rata: **4,05**.

c. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan inovasi mendapat nilai **3,97**, yang menunjukkan pegawai cukup responsif terhadap dinamika pelayanan publik dan teknologi.

d. Misi (*Mission*)

Pegawai memahami arah, visi, dan tujuan organisasi. Dimensi ini memperoleh skor rata-rata **4,25**, tertinggi kedua, menandakan bahwa keberadaan visi misi organisasi cukup tertanam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Rata-rata skor keseluruhan adalah **4,18**, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong **baik**.

- **Kuantitas kerja:** 4,10
- **Kualitas kerja:** 4,20
- **Ketepatan waktu:** 4,00
- **Kehadiran:** 4,40 (nilai tertinggi)
- **Kerja sama:** 4,19

Data ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai bekerja dengan standar yang tinggi, disiplin, dan mampu bekerja secara tim dalam melaksanakan layanan kepada masyarakat.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua item dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,361$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha variabel X = 0,82; variabel Y = 0,85), yang berarti instrumen layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Korelasi Pearson

Hasil analisis korelasi Pearson antara budaya organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan: a. Nilai **$r = 0,703$** ; dan b. Signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,05$)

Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat **hubungan positif yang kuat dan signifikan** antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

5. Uji Determinasi (R^2)

Diperoleh nilai R^2 sebesar **0,494**, yang berarti **49,4% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi**. Sisanya (50,6%) dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan faktor personal lainnya yang tidak diteliti dalam studi ini.

6. Pembahasan

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Denison (1990) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat -melalui keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi- akan meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja individu di dalamnya. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan produktivitas pegawai.

Khususnya pada Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, keberhasilan membangun budaya organisasi yang inklusif dan berbasis visi yang jelas telah mendorong peningkatan loyalitas pegawai, keteraturan kerja, dan kecepatan layanan publik. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai dimensi misi dan keterlibatan, yang menjadi fondasi perilaku kerja pegawai.

Faktor kerja sama juga menjadi indikator penting dalam mendukung kinerja pelayanan berbasis tim. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai pelayanan publik yang menuntut kerja kolaboratif antarsesama staf demi tercapainya efektivitas dalam melayani masyarakat.

Namun demikian, dimensi adaptabilitas memiliki skor relatif lebih rendah dibanding dimensi lainnya, menandakan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal respons terhadap perubahan teknologi, kebijakan, dan ekspektasi masyarakat. Oleh karena itu, meskipun hubungan budaya organisasi dan kinerja telah terbukti kuat, masih dibutuhkan inovasi dalam memperkuat aspek adaptabilitas di lingkungan kerja.

7. Perbandingan dengan Studi Terdahulu

Penelitian ini konsisten dengan temuan Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendorong partisipasi mampu memicu peningkatan kinerja. Juga sesuai dengan riset oleh Robbins & Judge (2020) yang menjelaskan bahwa nilai, norma, dan sistem yang diinternalisasi dalam budaya kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai secara signifikan.

Namun, berbeda dengan penelitian oleh Yusuf (2021), yang menyatakan bahwa di sektor publik budaya organisasi sering kali tidak menjadi prediktor utama kinerja karena lebih banyak dipengaruhi oleh birokrasi dan kepemimpinan, dalam studi ini justru budaya organisasi terbukti sebagai determinan utama dengan kontribusi hampir 50%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa simpulan penting sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan tergolong baik dan positif. Hal ini tercermin dari tingginya skor rata-rata pada setiap dimensi budaya organisasi, seperti keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*). Dimensi misi dan keterlibatan mendapat skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman dan komitmen terhadap visi, nilai, dan tujuan organisasi.
2. Kinerja pegawai juga menunjukkan kategori tinggi, dengan skor rata-rata yang merepresentasikan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kemampuan kerja sama yang baik. Dimensi kehadiran dan kerja sama menjadi indikator paling menonjol.
3. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,703 ($p < 0,05$). Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 49,4% terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja, meskipun terdapat faktor lain yang turut berperan.
5. Penelitian ini memperkuat teori Denison (2019) dan hasil-hasil riset sebelumnya yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan terarah berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang produktif, disiplin, dan responsif terhadap perubahan.

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

1. **Penguatan Budaya Organisasi secara Berkelanjutan:** Kantor Kelurahan Dulomo Selatan perlu terus menginternalisasi nilai-nilai organisasi yang positif melalui pelatihan internal, sosialisasi, serta penguatan visi dan misi dalam setiap kegiatan. Nilai-nilai ini perlu ditekankan sebagai pedoman perilaku dan dasar dalam pengambilan keputusan serta pelayanan publik.
2. **Peningkatan Adaptabilitas Pegawai:** Meskipun dimensi budaya organisasi lainnya sudah tinggi, aspek adaptabilitas masih berada pada posisi terendah di

antara keempat dimensi. Oleh karena itu, pimpinan perlu mendorong inovasi, pelatihan berbasis teknologi informasi, dan kemampuan responsif terhadap perubahan peraturan dan tuntutan masyarakat.

3. **Mendorong Kepemimpinan Partisipatif dan Inklusif:** Untuk menjaga budaya kerja yang positif, diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan pegawai dan membuka ruang komunikasi dua arah. Pemimpin sebaiknya menjadi role model dalam menjalankan nilai-nilai organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan kolaboratif.
4. **Evaluasi Berkala Terhadap Budaya dan Kinerja:** Disarankan agar dilakukan evaluasi rutin terhadap implementasi budaya organisasi dan capaian kinerja pegawai secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan dan mengidentifikasi permasalahan yang mungkin muncul di kemudian hari.
5. **Penelitian Lanjutan:** Penelitian ini hanya menyoroti hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, maka disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, atau lingkungan kerja sebagai variabel moderasi atau mediasi yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshan, S., Sobia, I., Kamran, A., & Nasir, M. (2018). Impact of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 10(2), 185–193.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2020). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (4th ed.). Wiley.
- Damayanti, D. (2019). Kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 15–26.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2019). Organizational culture and effectiveness: A study of relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 120–136.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.

- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Haris, H., & Nurlatifah, E. (2021). Kinerja aparatur sipil negara dalam perspektif budaya organisasi dan kepemimpinan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(1), 27–35.
- Ismail, S., & Abdullah, H. (2022). The role of organizational culture in enhancing employee performance. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 66–79.
- Kristiawan, M., & Pratiwi, R. (2023). Organizational culture and work motivation toward performance of civil servants. *International Journal of Social and Management Studies*, 5(4), 112–123.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. ke-5). Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, I., & Ridwan, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(3), 67–78.
- Prasetya, A., & Kato, M. (2016). The effect of organizational culture on employee performance: A case study in Indonesian banking sector. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 231–243.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P., & Rahayu, R. (2021). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 102–110.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2016). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Setiawan, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(1), 45–55.
- Sopiah. (2016). *Perilaku organisasional*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Wirawan. (2021). *Budaya organisasi: Teori, penelitian, dan praktik*. Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.