

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MAJA KABUPATEN MAJALENGKA”.

Deni Herdiana^{1*}, Putri Destiani²

^{1,2}Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka

**deni.herdiana@unma.ac.id*

Abstract

This study aims to examine organizational culture, employee performance, and the influence of organizational culture on employee performance at the Maja District Office, Majalengka Regency. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using statistical analysis techniques. The results indicate that organizational culture is in the good category with an average score of 3.56, with team orientation as the most dominant dimension, while aggressiveness and stability still require improvement. Employee performance is also in the good category with an average score of 3.58, with quality as the strongest dimension, whereas independence shows the lowest score. Hypothesis testing reveals that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, contributing 67.8%, while the remaining 32.2% is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, strengthening and consistently implementing organizational culture plays an important role in improving employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Government Organization

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, kinerja pegawai, serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,56, dimana dimensi orientasi tim menjadi aspek paling dominan, sementara dimensi keagresifan dan stabilitas masih perlu ditingkatkan. Kinerja pegawai juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,58, dengan kekuatan utama pada dimensi kualitas, sedangkan dimensi kemandirian menunjukkan nilai terendah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 67,8%, sedangkan 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi yang kuat dan konsisten berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

Korespondensi: Deni Herdiana. Prodi Administrasi Publik FISIP Universitas Majalengka. Jl.K.H Abdul Halim Majalengka 45418. **No. HP, WhatsApp: +62 89513632344**

Email: *deni.herdiana@unma.ac.id*

Submitted: Juli 2025 | **Accepted:** Agustus 2025 | **Published:** Desember 2025

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah kerja sama sekelompok orang yang terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem pemerintahan, kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang berperan sebagai penyelenggara pemerintahan umum dan pelaksana pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan pemerintah kecamatan memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam membentuk pola kerja serta perilaku pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, efektivitas, dan kinerja pegawai, sedangkan budaya yang kurang mendukung berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam instansi pemerintahan. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, memberikan pelayanan berkualitas, serta berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari aspek administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan, kecepatan, serta inovasi dalam melayani masyarakat.

Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka sebagai salah satu instansi pemerintahan tingkat kecamatan memiliki peran penting dalam pelayanan administratif dan sosial masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kantor kecamatan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang didukung oleh penerapan budaya organisasi yang efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka menjadi penting untuk dilakukan guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Tinjauan Pustaka

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang disepakati serta dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya ini membentuk identitas organisasi, membedakan satu organisasi dengan yang lain, serta memengaruhi kinerja dan efektivitas anggotanya (Sutrisno; Robbins).

Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda antarorganisasi, pemberi identitas bagi anggota, penumbuh komitmen terhadap tujuan bersama, serta penopang stabilitas sistem sosial organisasi. Selain itu, budaya organisasi berperan dalam integrasi internal antaranggota dan integrasi eksternal organisasi dengan lingkungan luar.

Manfaat budaya organisasi antara lain menciptakan identitas organisasi, mengutamakan tujuan bersama, memperkuat rasa memiliki anggota, serta menjaga stabilitas dan kesinambungan organisasi.

Dimensi budaya organisasi meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Robbins).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Moeheriono; Mangkunegara; Hasibuan).

Kinerja pegawai diukur melalui beberapa dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas (Robbins).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan tujuan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu **budaya organisasi** sebagai variabel independen (X) dan **kinerja pegawai** sebagai variabel dependen (Y). Variabel budaya organisasi diukur melalui tujuh dimensi, meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan lima dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hasil pengukuran masing-masing variabel dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui gambaran variabel penelitian serta hubungan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian ini, berdasarkan dimensi dan indikator tiap variabel-variabelnya, diuraikan sebagai berikut:

Tabel Rekapitulasi Nilai Dari Setiap Dimensi Variabel Budaya Organisasi

No	Dimensi	Indikator Pernyataan	Mean	Jumlah
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Memberikan arahan dan motivasi untuk menciptakan ide/gagasan baru	3,54	3,55
		Keberanian dalam pengambilan resiko	3,57	
2.	Perhatian Pada Hal Rinci	Ketelitian dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas	3,61	3,50
		Melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan	3,44	
3.	Orientasi Hasil	Pencapaian hasil sesuai dengan sasaran/target yang telah ditetapkan	3,49	3,62
		Bertanggung jawab terhadap hasil kerja	3,75	
4.	Orientasi Orang	Memberikan pemahaman tentang nilai-nilai budaya organisasi	3,24	3,58
		Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi	3,93	
5.	Orientasi Tim	Dapat bekerja sama dalam tim	3,76	3,74
		Dapat menyelesaikan masalah secara bersama-sama	3,72	

6.	Keagresifan	Kompetitif dan agresif dalam bertindak	3,11	3,45
		Memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja	3,79	
7.	Stabilitas	Mentaati peraturan yang telah ditetapkan	3,56	3,49
		Konsisten dalam bekerja	3,42	
Nilai Minimum			3,45	
Nilai Maksimum			3,74	
Rata-rata			3,56	

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tahun 2025, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel budaya organisasi sebesar **3,56**, dengan nilai minimum **3,45** dan nilai maksimum **3,74**. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori **baik**.

Pada dimensi **inovasi dan pengambilan risiko**, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,55**, yang menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan arahan dan motivasi dalam menciptakan ide baru serta mendorong keberanian pegawai dalam mengambil risiko. Dimensi **perhatian pada hal rinci** memperoleh nilai rata-rata **3,50**, yang mencerminkan adanya ketelitian, keakuratan, serta evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan.

Dimensi **orientasi hasil** memiliki nilai rata-rata sebesar **3,62**, menandakan bahwa pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Selanjutnya, dimensi **orientasi orang** memperoleh nilai rata-rata **3,58**, yang menunjukkan adanya pemahaman terhadap nilai-nilai budaya organisasi serta pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Dimensi **orientasi tim** mendapatkan nilai rata-rata **3,74**, merupakan nilai tertinggi di antara seluruh dimensi, yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Sementara itu, dimensi **keagresifan** memperoleh nilai rata-rata **3,45**, sebagai nilai terendah, yang mengindikasikan bahwa aspek kompetitif dan semangat kerja masih perlu ditingkatkan.

Terakhir, dimensi **stabilitas** memperoleh nilai rata-rata sebesar **3,49**, yang menunjukkan bahwa pegawai cenderung menaati peraturan dan cukup konsisten dalam bekerja. Secara

keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi telah diterapkan dengan baik dan mendukung kinerja pegawai.

Tabel Rekapitulasi Nilai Dari Setiap Dimensi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Indikator Pernyataan	Mean	Jumlah
1.	Kualitas	Keterampilan dalam melaksanakan tugas	3,78	3,74
		Ketelitian dalam menyelesaikan tugas	3,71	
2.	Kuantitas	Kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang di targetkan	3,67	3,53
		Dapat mencapai target yang telah ditetapkan	3,40	
3.	Ketepatan Waktu	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	3,46	3,56
		Disiplin dalam bekerja	3,67	
4.	Efektivitas	Mampu memaksimalkan sumber daya yang ada	3,64	3,61
		Menjalin komunikasi yang efektif dalam organisasi	3,58	
5.	Kemandirian	Dapat bekerja tanpa adanya pengawasan langsung	3,38	3,47
		Memiliki inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja	3,57	
Nilai Minimum			3,47	
Nilai Maksimum			3,74	
Rata-rata			3,58	

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tahun 2025, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel **kinerja pegawai** sebesar **3,58**, dengan nilai minimum **3,47** dan nilai maksimum **3,74**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori **baik**.

Pada dimensi **kualitas**, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,74**, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan ketelitian yang baik dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas. Dimensi **kuantitas** memperoleh nilai rata-rata **3,53**, yang mengindikasikan bahwa pegawai cukup mampu mencapai target kerja dan menghasilkan output sesuai dengan jumlah yang ditetapkan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Dimensi **ketepatan waktu** memiliki nilai rata-rata sebesar **3,56**, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Selanjutnya, dimensi **efektivitas** memperoleh nilai rata-rata **3,61**, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia serta menjalin komunikasi yang efektif dalam organisasi.

Sementara itu, dimensi **kemandirian** memperoleh nilai rata-rata sebesar **3,47**, yang merupakan nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai untuk bekerja tanpa pengawasan langsung dan inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai telah berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi telah mencakup aspek inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka juga berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai telah menunjukkan kinerja yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi.

Hasil pengujian statistik menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien

determinasi sebesar 0,678 atau 67,8% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan 32,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. Pasuruan: In CV. Penerbit Qaira Media.

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penebit Gava Media.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Juwita, Kristin. (2021). *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.

Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta CV.

Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Sawir, M. (2021). *Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik*.

Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

B. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2020 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Kecamatan Di Kabupaten Majalengka.

Peraturan Daerah Kabupaten Majalengka Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018. In *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018* (Issue 73, pp. 1–6).

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.