

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI PEMERITAHAN KECAMATAN PITU RIAWA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

***Nandhita¹⁾, Kamaruddin Sellang²⁾, Muhammad Ikbal³⁾**

1), 2), 3) Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

Email Korespondensi: nandhitadhita0@gmail.com

Diterima Redaksi: 03-03-2025 | Selesai Revisi: 08-04-2025 | Diterbitkan Online: 09-04-2025

Abstrak

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan perilaku membentuk identitas suatu organisasi dan menjadi pedoman kerja anggotanya. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa, serta mengidentifikasi faktor berpengaruh pada budaya organisasi tersebut. Metode deskriptif kuantitatif mencakup populasi dan sampel 38 orang melalui teknik sampling jenuh digunakan. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier sederhana melalui SPSS versi 26. Hasil membuktikan budaya organisasi (X) dengan nilai 78%, kinerja aparatur (Y) mencapai 80%, dan faktor memengaruhi budaya organisasi 75%, semuanya berkategori "baik." Berdasarkan regresi linier sederhana, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak dengan hasil yang signifikan. Maka, Pengaruh Budaya Organisasi sigifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai t hitung $2.491 \geq 1.687$ dengan persentase pengaruhnya 81.4%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Aparatur; Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.

Abstract

Organizational culture is a system of values, norms, and behaviors that shape an organization's identity and guide its members. This study aims to analyze the influence of organizational culture on civil servants' performance in the Pitu Riwa District Government and identify the factors affecting such culture. It employed a descriptive quantitative method with a population of 38 individuals, using a saturated sampling technique. Data collection conducted through observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, and simple linear regression analysis using SPSS version 26. The research results show that organizational culture (variable X) falls into the "good" category with an accumulated score of 78%, while the performance of government officials (variable Y) is also in the "good" category with an accumulated score of 80%. Additionally, the factors influencing organizational culture are also categorized as "good," with an accumulated score of 75%. Based on SPSS data processing using a simple linear regression formula, H_a is accepted, and

Ho is rejected, indicating significance. Therefore, organizational culture has a significant influence on the performance of government officials in the Pitu Riawa District Government, Sidenreng Rappang Regency, with a t-value of $2.491 \geq 1.687$ and an influence percentage of 81.4%.

Keywords: Organizational Culture; Performance Apparatus; Factors Influencing Organizational Culture.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pemerintahan daerah, budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur. kebijakan desentralisasi daerah memberikan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintahan setempat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu aspek krusial dalam keberhasilan pelaksanaan kebijakan ini adalah kinerja aparatur yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan perilaku yang membentuk identitas suatu organisasi serta menjadi pedoman kerja bagi anggotanya (Stephens P Robbins., 2006). Budaya ini harus diinternalisasi dan diterapkan oleh seluruh individu dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing organisasi. Aparatur yang memiliki budaya kerja yang baik cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Namun, berdasarkan observasi awal di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa, ditemukan beberapa permasalahan yang dapat menghambat kinerja aparatur, seperti kurangnya disiplin dalam kehadiran dan penggunaan waktu kerja guna urgensi individual. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya berfungsi dengan optimal, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampaknya terhadap kinerja aparatur. Beberapa studi sebelumnya telah meneliti keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja aparatur. (Nurhatifa et al., 2021), budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan aparatur desa di Kabupaten Kulon Progo. Studi lain oleh (Nurhalisa et al., 2022) di Kabupaten Gowa menemukan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi positif dengan motivasi dan kinerja aparatur desa. Sementara itu, penelitian (Lestari et al.,

2019) di Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap efektivitas kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Meskipun berbagai studi telah membutikkan korelasi positif budaya organisasi serta kinerja aparatur, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai faktor spesifik paling berdampak pada budaya organisasi tingkat kecamatan, terutama di Kabupaten Sidenreng Rappang. Oleh karena itu, tujuan penelitian guna mengidentifikasi serta menganalisa sejauh mana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa.

Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah dengan meneliti budaya organisasi sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja aparatur di tingkat kecamatan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada aparatur desa atau institusi lainnya, penelitian ini mengidentifikasi faktor spesifik dalam budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja aparatur kecamatan. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan memberikan hasil yang lebih objektif dan terukur dalam menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan kinerja aparatur.

Berdasarkan latar belakang dan kajian literatur terdahulu, penelitian ini merumuskan Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa. Lingkungan kerja yang terbentuk dari nilai, norma, serta kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi dapat menentukan efektivitas dan produktivitas aparatur dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendorong peningkatan kinerja aparatur melalui disiplin, profesionalisme, serta semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur menjadi penting dalam upaya meningkatkan efektivitas pemerintahan di tingkat kecamatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas aparatur dalam

menjalankan tugasnya. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi membentuk pola kerja dan motivasi aparatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa dalam merancang strategi penguatan budaya organisasi yang lebih efektif. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat terwujud secara optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pemahaman yang lebih mendalam bagi pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja aparatur. Melalui penelitian ini, pemerintah daerah dapat mengidentifikasi berbagai aspek budaya organisasi yang berkontribusi terhadap kinerja aparatur, serta menemukan langkah-langkah strategis untuk memperbaikinya. Pembentukan budaya organisasi yang lebih baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, serta mendorong profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan kualitas budaya organisasi dapat berkontribusi langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

METODE PENELITIAN

Menurut Patton dalam (Ali, 2017), Proses ini melibatkan penyusunan data dalam urutan yang terstruktur dengan mengelompokkannya ke dalam kategori, pola, dan unit dasar. Tujuan utama dari analisis data adalah untuk mengevaluasi informasi yang diperoleh dari observasi lapangan atau sumber data lainnya. Sebelum data diolah, kuesioner diedit, yaitu diperiksa secara keseluruhan untuk mengidentifikasi kesalahan. Setelah itu, jawaban diubah menjadi angka untuk digunakan dalam penelitian, dan proses tabulasi dilakukan, yaitu mengubah semua jawaban ke dalam bentuk angka.

Data dianalisis secara deskriptif setelah disajikan dalam tabel untuk memberikan gambaran rinci. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data; setelah data dari responden dikumpulkan, analisis regresi berganda akan dijalankan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 26.0 untuk Windows.

Analisis kuantitatif dan deskriptif akan dilakukan terhadap data yang dikumpulkan. Dalam penelitian kuantitatif, analisis kata terbentuk melalui observasi serta pengamatan data guna deskripsi. Proses analisa data dilakukan setelah semua responden menerima data.

Menurut Sugiono dalam (jamaluddin Ahmad, 2015) Populasi merujuk pada area yang digunakan untuk generalisasi mencakup objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik sesuai ketetapan guna dianalisis lebih lanjut. disimpulkan. Menurut Nawawi dalam (jamaluddin Ahmad, 2015), Populasi merujuk pada seluruh objek yang menjadi fokus penelitian, yang bisa meliputi individu, objek, hewan, tumbuhan, fenomena, hasil tes, atau kejadian yang digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur yang bekerja di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa, termasuk aparatur yang berada di dua kelurahan di bawah naungannya, yaitu Kelurahan Lancirang dan Kelurahan Ponrangae. Populasi ini mencakup aparatur dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun non-ASN. Total populasi yaitu 38 orang, meliputi aparatur kecamatan dan aparatur di dua kelurahan tersebut.

Berdasarkan pendapat Sugiyono dalam (jamaluddin Ahmad, 2015), sampel merupakan sebagian atau sejumlah elemen yang memiliki karakteristik tertentu dari suatu populasi. Dalam menentukan ukuran sampel, tidak ada ketentuan yang bersifat mutlak, namun yang terpenting adalah sampel yang digunakan harus bersifat representatif. Julien mengemukakan beberapa pertimbangan penentuan skala sampel, diantaranya apabila populasi besifat: (1) heterogen, maka diperlukan sampel yang lebih besar, dan (2) homogen, sehingga sampel yang lebih kecil sudah dapat digunakan.

Penelitian menerapkan teknik Sampling Nonprobability atau Sampling Jenuh, dengan keseluruhan individu populasi sebagai sampel. Karena ukuran populasi yang tergolong kecil, metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara lebih optimal representatif dan akurat, mencakup seluruh aparatur baik di tingkat kecamatan maupun dua kelurahan, yaitu Kelurahan Lancirang dan Kelurahan Ponrangae dengan 39 orang sebagai sampel dengan alasan dapat mewakili populasi.

Berdasarkan Tujuan Pengumpulan Data Penelitian Ada beberapa metode pengumpulan data, salah satunya adalah Observasi merupakan metode pengamatan langsung terhadap objek atau lokasi penelitian guna memahami situasi dan kondisi budaya organisasi. Dalam proses ini, peneliti mencatat hal-hal yang diamati untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai objek yang diteliti di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sellang, 2016). Dalam penelitian ini, kuesioner didistribusikan kepada Aparatur Kecamatan Pitu Riwa, Sidenreng Rappang.

Studi kepustakaan (library research) dilakukan dengan meneliti berbagai dokumen, peraturan perundang-undangan, serta sumber informasi lainnya (Mustanir et al., 2018) Peneliti bertugas untuk menelaah serta mengumpulkan literatur terkait indikator penelitian

Hasil penelitian dianalisis menggunakan alat statistik mencakup uji kualitas data dan uji regresi linier sederhana. Uji kualitas data mencakup uji validitas, yang bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan benar-benar sah. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengukur aspek yang dimaksud. Selain itu, suatu indikator dianggap valid apabila korelasi antarindikator menunjukkan hasil yang signifikan dalam rentang 0,000 hingga 0,005 (Putranto, A., & Wijayanti, 2018).

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi atau kestabilan jawaban dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Sebuah instrumen dalam variabel dinyatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,600$ (Putranto & Wijayanti, 2018).

Analisis regresi linier sederhana guna memahami hubungan sebab-akibat variabel terpengaruh (Y) dan variabel bebas yang mempengaruhinya. Regresi linier juga bermanfaat dalam memprediksi bagaimana variabel terpengaruh dapat dijelaskan secara individual oleh variabel bebas atau prediktor. Apabila variabel bebas > 1 , sehingga analisis regresi ganda akan diterapkan (Putranto, A., & Wijayanti, 2018).

Penulis menggunakan dua variabel dalam penelitian ini: budaya organisasi merupakan variabel independen (X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), serta faktor berpengaruh pada budaya organisasi.

1. Variabel budaya organisasi terdiri dari:

- a. Inisiatif Individu yaitu kesempatan bagi Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa untuk menyampaikan ide dalam pelaksanaan tugas.
- b. Pengarahan yaitu panduan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa dalam memahami tujuan dan harapan organisasi sesuai visi dan misi.
- c. Integrasi yaitu upaya Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa untuk meningkatkan kerja sama antarunit organisasi.
- d. Dukungan manajemen yaitu Dukungan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa melalui pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Kontrol yaitu pengawasan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa dalam pelaksanaan tugas untuk memastikan kelancaran kerja.

2. Variabel Kinerja Aparatur mencakup:

- a. Kesetiaan yaitu komitmen Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja yaitu hasil kerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa sesuai target organisasi.
- c. Kedisiplinan yaitu kepatuhan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa terhadap aturan organisasi.
- d. Kreatifitas yaitu kemampuan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa dalam menyelesaikan tugas secara kreatif dan efisien.
- e. Kerjasama yaitu kemampuan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.
- f. Kecakapan yaitu kemampuan dan keahlian Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa dalam menjalankan tugas.
- g. Tanggung jawab yaitu Kesanggupan Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa menyelesaikan tugas tepat waktu dan berani mengambil risiko.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi mencakup:

- a. Observed behavioral regularities, kebiasaan rekan kerja yang selalu mengikuti aturan kerja di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa.
- b. Norms, yaitu penerapan norma kerja dalam memengaruhi sikap dan tindakan pegawai di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa.
- c. Dominant values, yaitu penerapan nilai-nilai utama organisasi, seperti kejujuran dan tanggung jawab, dalam keseharian kerja di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa.
- d. Philosophy, yaitu filosofi kerja yang diterapkan di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa membantu mereka dalam mengambil keputusan.
- e. Rules, yaitu kejelasan dan kemudahan aturan kerja di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa
- f. Organization climate, yaitu andangan responden terhadap suasana kerja di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa, khususnya dalam mendukung kerja sama dan kenyamanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian guna mengevaluasi budaya organisasi berdampak pada kinerja aparatur lingkungan Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa, Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Pengaruh Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa aspek utama dalam budaya organisasi yang memengaruhi efektivitas kerja aparatur, yaitu inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, serta kontrol.

Inisiatif individu dalam organisasi mencerminkan sejauh mana aparatur memiliki kebebasan untuk menyampaikan ide dan inovasi dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek ini berada dalam kategori baik, yang berarti aparatur memiliki ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian pekerjaan. Secara teoritis, Robbins (2006) menegaskan bahwa budaya

organisasi yang mendorong inisiatif individu akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif. Implikasi praktisnya adalah aparatur yang diberi kesempatan untuk berinisiatif cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan publik.

Selanjutnya, pengarahan dalam organisasi berperan sebagai pedoman bagi aparatur dalam memahami tujuan dan harapan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan dalam Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa telah berjalan dengan baik. Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1990) menyatakan bahwa pengarahan yang efektif dari seorang pemimpin akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan terfokus pada pencapaian tujuan bersama. Dalam praktiknya, pengarahan yang jelas memastikan bahwa setiap aparatur memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Integrasi dalam budaya organisasi merujuk pada upaya meningkatkan kerja sama antarunit organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat integrasi berada pada kategori baik, yang mengindikasikan adanya sinergi dan koordinasi yang cukup baik di antara aparatur. Menurut teori organisasi modern, keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh sejauh mana elemen-elemen di dalamnya dapat bekerja secara harmonis dan saling melengkapi (Daft, 2010). Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya penguatan kolaborasi dan koordinasi lintas unit agar tugas-tugas pemerintahan dapat dijalankan secara lebih efektif dan tidak terfragmentasi.

Aspek lain yang berpengaruh dalam budaya organisasi adalah dukungan manajemen, yang mencakup pemberian pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajemen di Kecamatan Pitu Riawa telah berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan pegawai akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya keberlanjutan program

pelatihan agar aparatur dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan kerja yang semakin kompleks.

Terakhir, kontrol dalam organisasi berperan dalam mengawasi pelaksanaan tugas aparatur guna memastikan kelancaran kerja. Berbeda dengan aspek-aspek lainnya, penelitian ini menemukan bahwa sistem kontrol masih berada dalam kategori kurang baik. Dalam perspektif teori manajemen, pengawasan yang lemah dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja dan efektivitas organisasi (Fayol, 1916). Secara praktis, kondisi ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam sistem pengawasan, baik melalui peningkatan peran pimpinan dalam melakukan evaluasi kinerja, maupun melalui penerapan mekanisme akuntabilitas yang lebih ketat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan dampak positif terhadap kinerja aparatur. Implikasi teoritis dari hasil ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan disiplin. Sementara itu, implikasi praktisnya adalah perlunya strategi yang lebih sistematis dalam memperkuat budaya organisasi melalui kepemimpinan yang lebih visioner, peningkatan sistem pengawasan, serta pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja aparatur di Kecamatan Pitu Riawa dapat terus meningkat, sehingga pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat semakin optimal.

2. Kinerja Aparatur

Kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencerminkan kualitas individu dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Beberapa aspek utama yang menjadi indikator kinerja aparatur meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab.

Kesetiaan menjadi faktor penting dalam menentukan dedikasi aparatur terhadap organisasi. Aparatur yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bekerja dengan lebih bertanggung jawab, menunjukkan kepedulian terhadap pencapaian visi dan misi organisasi, serta memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesetiaan aparatur di Kecamatan Pitu Riawa berada dalam kategori baik, yang berarti bahwa aparatur secara umum memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi tempat mereka bekerja. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kesetiaan pegawai erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja serta kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.

Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana aparatur mampu mencapai target organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja aparatur di Kecamatan Pitu Riawa berada dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara teoritis, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang sesuai, pengembangan kompetensi, serta penerapan sistem evaluasi yang objektif. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja ini perlu didukung oleh pengelolaan kerja yang lebih strategis, termasuk perencanaan yang jelas serta monitoring yang efektif.

Kedisiplinan menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan aparatur juga berada dalam kategori baik, yang berarti bahwa sebagian besar aparatur telah menaati aturan kerja, termasuk jam kerja dan tata tertib organisasi. Dalam perspektif teori administrasi publik, kedisiplinan pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi pemerintahan. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat beberapa tantangan dalam memastikan kedisiplinan berjalan secara konsisten, terutama dalam hal kepatuhan terhadap prosedur administratif dan kedisiplinan waktu dalam menjalankan tugas.

Kreativitas merupakan aspek yang mendukung inovasi dalam penyelesaian tugas. Data penelitian menunjukkan bahwa kreativitas aparatur berada dalam kategori baik, yang berarti bahwa mereka telah mampu menemukan solusi inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Dalam konteks teori organisasi, kreativitas sangat berkaitan dengan fleksibilitas dan dukungan manajemen terhadap ide-ide baru. Organisasi yang memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi akan lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih mampu meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dalam implementasi praktis, pemerintah kecamatan perlu mendorong

lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap gagasan baru serta memberikan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan berpikir kreatif.

Kerja sama menjadi faktor yang menentukan sinergi antarpegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama antaraparatur telah terjalin dengan baik, yang berarti bahwa komunikasi serta koordinasi di dalam organisasi telah berjalan efektif. Menurut teori organisasi, kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Secara praktis, peningkatan kerja sama dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi antarunit kerja serta membangun budaya kolaborasi yang lebih kuat dalam organisasi.

Kecakapan mengacu pada keterampilan dan keahlian aparatur dalam menjalankan tugasnya. Data penelitian menunjukkan bahwa kecakapan aparatur berada dalam kategori baik, yang menandakan bahwa mereka memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dalam teori pengelolaan sumber daya manusia, kecakapan pegawai berhubungan erat dengan pelatihan dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kecakapan aparatur, diperlukan program pelatihan yang lebih berkelanjutan serta evaluasi kompetensi secara berkala guna memastikan bahwa setiap aparatur memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan kebijakan dan kebutuhan organisasi.

Tanggung jawab menjadi faktor terakhir yang tidak kalah penting dalam membentuk kinerja aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab aparatur berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta berani mengambil risiko dalam pengambilan keputusan. Dalam perspektif teori kepemimpinan, tanggung jawab pegawai erat kaitannya dengan budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai integritas dan profesionalisme. Secara praktis, peningkatan rasa tanggung jawab dapat dilakukan dengan memperjelas uraian tugas, meningkatkan keterlibatan aparatur dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaannya.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa telah berjalan dengan baik, didukung oleh berbagai faktor budaya organisasi yang positif. Namun, masih diperlukan strategi yang lebih terarah dalam memperkuat disiplin kerja, meningkatkan kreativitas, serta mengoptimalkan sistem pengawasan agar kinerja aparatur semakin maksimal. Dalam implementasi praktis, langkah-langkah seperti peningkatan pelatihan pegawai, sistem evaluasi berkala, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih terbuka dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja aparatur di lingkungan pemerintahan kecamatan.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang membentuk pola kerja dan perilaku aparatur. Salah satu faktor yang berperan adalah Observed Behavioral Regularities, yaitu kebiasaan rekan kerja dalam mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebiasaan yang terbentuk dalam lingkungan kerja memengaruhi sejauh mana aparatur mematuhi aturan dan bekerja secara disiplin. Dari perspektif teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kebiasaan organisasi akan membentuk norma perilaku yang diinternalisasi oleh anggota organisasi. Jika kebiasaan yang terbentuk mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab, maka budaya kerja yang dihasilkan juga akan lebih profesional dan produktif.

Selain itu, Norms, atau norma kerja, memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan tindakan pegawai. Norma yang kuat menciptakan standar perilaku yang diikuti oleh aparatur, sehingga organisasi dapat berjalan dengan lebih terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa norma kerja yang diterapkan di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa telah membantu meningkatkan kedisiplinan aparatur dalam menjalankan tugasnya. Namun, jika norma ini tidak dikuatkan dengan pengawasan yang baik, maka terdapat kemungkinan penyimpangan dalam penerapan budaya kerja yang ideal.

Faktor lain yang turut berkontribusi dalam membangun budaya organisasi adalah Dominant Values, yang mencerminkan nilai-nilai utama organisasi seperti kejujuran,

tanggung jawab, dan profesionalisme. Nilai-nilai ini menjadi landasan bagi aparatur dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugasnya. Dalam praktiknya, organisasi dengan nilai dominan yang kuat cenderung memiliki aparatur yang lebih loyal dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Namun, nilai-nilai tersebut perlu diperkuat dengan kepemimpinan yang memberikan contoh positif serta sistem penghargaan yang mendorong pegawai untuk menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten.

Selain nilai dan norma, Philosophy atau filosofi kerja juga berperan dalam membentuk budaya organisasi di pemerintahan. Filosofi kerja yang diterapkan di Kecamatan Pitu Riwa memberikan pedoman bagi aparatur dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Filosofi yang kuat dapat menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga pegawai bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi dan memiliki arah kerja yang jelas.

Selanjutnya, faktor Rules, yaitu kejelasan aturan kerja, turut menentukan efektivitas budaya organisasi. Aturan yang jelas dan mudah dipahami oleh seluruh aparatur akan menciptakan kepastian dalam menjalankan tugas dan mengurangi risiko kesalahan administratif. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun aturan telah ditetapkan, masih terdapat tantangan dalam penerapannya, terutama terkait dengan kepatuhan dan mekanisme pengawasan. Oleh karena itu, perlu ada sistem pengawasan yang lebih tegas untuk memastikan bahwa aturan benar-benar dijalankan oleh seluruh aparatur.

Terakhir, Organization Climate, atau suasana kerja dalam organisasi, memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis. Dalam konteks teoritis, iklim organisasi yang positif akan mendorong keterlibatan pegawai dalam berbagai aspek kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres akibat tekanan administratif. Oleh karena itu, menciptakan iklim kerja yang mendukung harus menjadi prioritas dalam memperkuat budaya organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa faktor-faktor seperti kebiasaan kerja, norma, nilai utama, filosofi, aturan, dan iklim organisasi berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang kuat di lingkungan pemerintahan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya peningkatan dalam aspek pengawasan dan kepemimpinan agar budaya organisasi yang telah terbentuk dapat berjalan lebih efektif. Pemerintah Kecamatan Pitu Riawa perlu mengadopsi strategi yang lebih terstruktur dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

4. Pengaruh Budaya Organisasi

Model Regresi Dan Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	16.067	4.296		3.740	.001
Budaya	.453	.182	.383	2.491	.017

Sumber: *Hasil Olah Data SPSS 26, 2025*

a. Dependent Variable: Kinerja

Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel uji coefficients, menyajikan nilai konstanta (a) 16.067, beta 0.453, dan nilai t-hitung dan tingkat signifikansi sebesar 0.017. Dengan demikian, model regresi diterapkan guna pengukuran pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa, Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dianalisis melalui koefisien yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 16.067 + 0.453 X$$

- a. Jika terdapat perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X), sehingga variabel Kinerja Aparatur (Y) juga akan mengalami perubahan. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah, di mana peningkatan Budaya Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Aparatur yaitu koefisien regresi 0,453. Namun, apabila Budaya Organisasi terdegradasi, sehingga Kinerja Aparatur menurun sesuai koefisien regresi yang sama, yaitu 0,453.
- b. Konstanta dengan nilai 16.067 menunjukkan bahwa ketika semua variabel lain tetap konstan, Budaya Organisasi tetap memiliki pengaruh positif.
- c. Dengan nilai beta sebesar 4.53, maka Budaya Organisasi (X) sebagai variabel memiliki pengaruh dominan pada Kinerja Aparatur (Y), berdasarkan besarnya nilai beta.

Tabel 4.42 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressi	26.967	1	26.967	6.207	.000 ^a
¹ Residual	156.401	36	4.344		
Total	183.368	37			

Sumber: *Hasil Olah Data SPSS 26, 2025*

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable : Kinerja Aparatur

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa Kabupaten Sidenreng Rappang. Uji ANOVA mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat memprediksi kinerja aparatur dengan tingkat signifikansi yang memenuhi syarat statistik. Hal ini berarti budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja aparatur.

Lebih lanjut, hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, profesional, dan produktif.

Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja aparatur, pemerintah kecamatan perlu fokus pada penguatan budaya organisasi melalui kepemimpinan yang lebih visioner, sistem pengawasan yang lebih baik, serta pengembangan kompetensi pegawai. Budaya organisasi yang positif akan mendorong aparatur untuk lebih bertanggung jawab, bekerja secara efisien, serta memberikan pelayanan publik yang lebih optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya membangun budaya organisasi yang kuat harus menjadi prioritas dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan kontribusi sebesar 81,4%, budaya organisasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja aparatur. Beberapa indikator budaya organisasi yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja aparatur meliputi inisiatif individu, pengarahan, integrasi, serta dukungan manajemen.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam sebuah instansi pemerintahan, maka semakin tinggi pula kinerja aparatur. Hal ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan korelasi positif antara budaya organisasi dengan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai di sektor publik. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta mendorong rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Selain itu, budaya organisasi yang baik juga berperan dalam membentuk etos kerja aparatur yang lebih profesional, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal. Keberhasilan dalam membangun budaya organisasi yang positif tidak hanya bergantung pada regulasi yang diterapkan, tetapi juga pada peran kepemimpinan, sistem komunikasi yang efektif, serta penerapan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seluruh aparatur pemerintahan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja aparatur secara maksimal, perlu adanya strategi yang lebih sistematis dalam membangun dan memperkuat budaya organisasi di tingkat kecamatan. Langkah-langkah seperti peningkatan pelatihan sumber daya manusia, penguatan sistem pengawasan, serta penerapan reward and punishment yang adil menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas budaya organisasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui penguatan budaya organisasi di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa. Pertama, penguatan kepemimpinan yang berorientasi pada budaya organisasi perlu dilakukan agar pimpinan instansi dapat menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang transparan, adil, serta mampu memberikan motivasi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja aparatur.

Selain itu, sistem pengawasan dan evaluasi kinerja aparatur perlu diperkuat agar budaya organisasi yang diterapkan dapat berjalan secara efektif. Evaluasi berkala akan membantu dalam mengidentifikasi kendala yang dihadapi serta memberikan solusi yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja aparatur. Sejalan dengan itu, pengembangan kapasitas dan kompetensi aparatur juga menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi. Pelatihan yang berkelanjutan dalam bidang kepemimpinan, komunikasi, serta manajemen kerja akan membantu meningkatkan profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai.

Disiplin dan etos kerja yang tinggi harus terus ditingkatkan agar budaya organisasi yang diterapkan dapat menghasilkan dampak yang optimal. Aparatur

diharapkan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan peningkatan kualitas komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal akan membantu dalam memperkuat koordinasi dan kerja sama antarpegawai.

Selanjutnya, penerapan sistem reward and punishment yang transparan perlu dilakukan sebagai bentuk apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik serta sebagai upaya untuk meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab aparatur. Penghargaan bagi pegawai berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan sanksi yang jelas bagi pelanggar disiplin akan menciptakan kedisiplinan yang lebih baik dalam organisasi.

Terakhir, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi kajian lanjutan yang lebih luas dengan mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di berbagai tingkat pemerintahan atau meneliti faktor lain yang dapat memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Dengan langkah-langkah strategis ini, diharapkan budaya organisasi di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riwa dapat terus diperkuat sehingga kinerja aparatur semakin optimal dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

REFERENSI

- Ali, A. (n.d.). *Pengaruh Teknologi Pertanian Terhadap Produktivitas Hasil Panen Padi Di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang*.
- Ali, A. (2017). Pengaruh Teknologi Pertanian Terhadap Produktivitas Hasil Panen Padi di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnalllmiah*, 14(3), 514–525.
- Dr. Arie Ambarawati. (2021). Perilaku dan teori organisasi. In *Media Nusa Creative*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1469-0691.2011.03558>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.

- Fiqria, I., Erfina, E., & Adnan, A. A. (2021). Efektivitas Kinerja Badan Usaha Milik Desa Terhadap Pemberdayaan Usaha Mikrokecil Dan Menengah Di Desa Akakae Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(2), 87–92. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i2.396>
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edini Revisi Bumi Aksara*.
- Hendrianto, S., & Sahetapy, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pekerja terhadap Budaya Organisasi melalui Karakteristik Individu pada PT. Hendri Kediri Valasindo. *AGORA Jurnal Prodi Manajemen Univ Kristen Petra Surabaya*, 9(1)(1).
- Hendrianto, S., & Sahetapy, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pekerja terhadap Budaya Organisasi melalui Karakteristik Individu pada PT. Hendri Kediri Valasindo. *AGORA Jurnal Prodi Manajemen Univ Kristen Petru Surabaya*, 9(1), 4.
- jamaluddin Ahmad, J. (2015). Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi. *Gava Media, Yogyakarta Kai 2011. Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Praktik*. Salemba Enput Jakarta.
- Jufriren. & Rahmadhani, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kusuma, R., Mukzam, W. M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 31, Issue 1).
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. *PP STIM YKPN, Yogyakarta. M. Nur Nasution. 2004. Manajemen Jasa Terpadu. Ghalia Indonesia*.
- Muis, M. R., Jufrizan, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 1–17.
- NEL, A. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur. *MANAJEMEN & BISNIS*, 703–712.
- Pujaningsih, S. H., Indartuti, E., & Hariyoko, Y. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Rapat Dan Perundang-Undangan Kantor Sekretariat Dprd Kota Surabaya. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(04), 37–47.

Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14–21. <https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>

Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Management, Ent, Accounting and Technology*, 1(1), 14–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1>

Sellang, K. (2016). ADMINISTRASI DAN PELAYANAN PUBLIK Antara Teori dan Aplikasinya. In *Akmen* (Issue February).

Stephens P Robbins. (2006). Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi-*Organizations Theory, Structure, Design, and Applications*. Arcan.