

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI PEMERINTAHAN KECAMATAN PITU RIAWA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.docx

by Jurnal Mediasosian

Submission date: 03-Mar-2025 08:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 2565014593

File name:

PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_APARATUR_DI_PEMERINTAHAN_KECAMATAN_PITU_RIAWA_KABUPATEN_SIDENRENG_RAPPANG.docx
(45.43K)

Word count: 3128

Character count: 21317

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

*Nandhitaditra¹⁾, Kamaruddin Sellang²⁾, Muhammad Ikbal³⁾

1) Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

2) Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

3) Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

*Email : nandhitaditra@gmail.com

Abstrak

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan perilaku memberikan identitas suatu organisasi dan menjadi pedoman kerja anggotanya. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa, 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 mempengaruhi 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 signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang dengan nilai t hitung 2.491 ≥ 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 Riawa District Government and identify the factors affecting such culture. It employed 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_0 is accepted, and H_0 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 membutkan 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 dua pertanyaan utama: Bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa?, Apa saja faktor yang paling memengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa?.

¹⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa. Mengidentifikasi faktor utama dalam budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

Dengan penelitian mampu mendorong pemahaman secara mendalam bagi pemerintah daerah dalam upaya peningkatan efektivitas kerja aparatur melalui pembentukan budaya organisasi yang lebih baik.

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 Riawa, 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 Riawa, Kabupaten Sidenreng Rappang.

¹⁰ Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sellang, 2016). Dalam penelitian ini, kuesioner didistribusikan kepada Aparatur Kecamatan Pitu Riawa, 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 **ujji kualitas data** dan **ujji regresi linier sederhana**. Uji kualitas data mencakup **ujji 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 ketstabilitan 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. 13 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

- a. Inisiatif Individu

Dari hasil penelitian Inisiatif Budaya Organisasi sesuai pengolahan data diperoleh kuesioner dikategorikan “sangat baik”.

- b. Pengarahan

Pengarahan sesuai kuesioner dikategorikan “sangat baik”.

- c. Integrasi

Integrasi sesuai pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.

- d. Dukungan Manajemen

Dukungan Manajemen sesuai pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.

- e. Kontrol

Kontrol sesuai pengolahan data kuesioner dikategorikan “kurang baik”.

- f. Pola Komunikasi

Pola Komunikasi sesuai pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, ditemukan bahwa, dari enam indicator di atas Pengaruh Budaya Organisasi, yaitu, Inisiatif Individu, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen dan Pola Komunikasi.

2. Kinerja Aparatur

- a. Kesetiaan

- Kesetiaan dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.
- b. Presentasi Kerja
Presentasi Kerja dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.
 - c. Disiplin
Disiplin dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.
 - d. Kreatifitas
Kreatifitas dapat dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.
 - e. KerjaSama
KerjaSama dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.
 - f. Kecakapan
Kecakapan dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.
 - g. Tanggung Jawab
Dari hasil penelitian Tanggung Jawab dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, ditemukan bahwa dari tujuh indicator di atas Kinerja Aparatur, yaitu, Kesetiaan, Presentasi Kerja, Disiplin, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, dan Tanggung Jawab.

3. Faktor-faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

a. Observed Behavioral Regularities

Dari hasil penelitian *Observed Behavioral Regularities* menunjukkan kuesioner dikategorikan “baik”.

b. Noms

Noms menunjukkan data kuesioner dikategorikan “baik”.

c. Dominant Values

Dominant Values menunjukkan data kuesioner dikategorikan “baik”.

d. Philosophy

Philosophy menunjukkan data kuesioner dikategorikan “baik”.

e. Rules

Rules menunjukkan data kuesioner dikategorikan “baik”.

f. *Organization Climate*

Dari hasil penelitian *Organization Climate* dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengolahan data kuesioner dikategorikan “baik”.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, ditemukan bahwa dari enam indicator di atas Faktor Memepengaruhi Budaya Organisasi, diantaranya *Observed Behavioral Regularities, Noms, Dominant Values, Philosophy, Rules* dan *Organization Climate*.

4. Pengaruh Budaya Organisasi

Model Regresi Dan Pengujian Hipotesis

Model	20 Unstandardiz ed Coefficients		Standard ized Coefficie nts	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan t)	16.0 67	4.296		3.740	.001
Budaya	.453	.182	.383	2.491	.017

5

a. Dependent Variable: Kinerja

Variable: Kinerja

Sumber: *Hasil Olah Data SPSS 26, 2025*

Tabel 4.41

Coefficients^a

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.

a. Predictors: Organisasi
b. Dependent Aparatur
Sumber: *Hasil Olah*

Tabel 4.42

Hasil
ANOVA dalam

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

(Constant), Budaya

Variable : Kinerja

Data SPSS 26, 2025

ANOVA^b

analisis uji
penelitian ini

menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh adalah 6.207 pada tingkat probabilitas signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) $< 0,05$, model regresi dapat digunakan guna prediksi Kinerja Aparatur. Uji F guna menunjukkan kebenaran hipotesis. Pengaruh atau signifikansi dapat diketahui dengan melihat tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis data

dalam tabel ANOVA, nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 6.207 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($F < 0.05$), yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y). Dengan demikian, model regresi digunakan guna prediksi Kinerja Aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa.

Uji statistik t guna mengukur skala variabel independen secara individu memengaruhi variasi variabel dependen sesuai tabel coefficients dari hasil pengolahan data SPSS, sehingga dapat disimpulkan :

- a. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi (X) 2.491 pada tingkat signifikansi 0.000.
- b. Hipotesis sesuai uji t dengan perumusan statistik berikut.

$H_a : Pyx \neq 0$

$H_0 : Pyx = 0$

Hipotesis bentuk kalimat :

- a. Hipotesis H_a : Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang.
- b. Hipotesis H_0 : Budaya tidak mempengaruhi Kinerja Aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kaidah keputusan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hasilnya signifikan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan.

Tabel Coefficients menunjukkan nilai t_{hitung} 2,491. Prosedur untuk menentukan nilai t_{tabel} menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dalam pengujian kedua pihak
- b. Derajat kebebasan (df) dihitung sebagai jumlah data dikurangi 2, yaitu $38 - 2 = 36$.
- c. Dengan demikian, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,687.

Keputusan :

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,491 > 1,687$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya) signifikan. Pengaruh Budaya Organisasi signifikan terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi terbukti mempengaruhi signifikan pada kinerja aparatur di Pemerintahan **Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang**, dengan kontribusi sebesar 81,4%. Faktor-faktor seperti inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dan dukungan manajemen berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang mampu meningkatkan kinerja aparatur. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis dengan budaya organisasi mempengaruhi kinerja aparatur dan sejalan pada studi sebelumnya yang menunjukkan korelasi positif antara kedua variabel tersebut.

Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi melalui kepemimpinan yang efektif, sistem pengawasan yang lebih baik, serta program pengembangan sumber daya manusia menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja aparatur di tingkat kecamatan. Penelitian ini menjadi landasan bagi kajian lanjutan melalui cakupan luas, seperti membandingkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur di berbagai tingkat pemerintahan atau meneliti faktor lain yang dapat memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

REFERENSI

- ⁸ Ali, A. (2017). Pengaruh Teknologi Pertanian Terhadap Produktivitas Hasil Panen Padi di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnalllmiah*, 14(3), 514–525.
- ²⁵ jamaluddin Ahmad, J. (2015). Metode Penelitian **Administrasi Publik Teori dan Aplikasi**. *Gava Media, Yogyakarta* Kai 2011. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, Dan Praktik*. Salemba Empat Jakarta.
- ⁷ Lestari, W. A., Ikbal, M., & Ramlan, P. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 7(3), 76–81. <https://doi.org/10.51817/prj.v7i3.372>
- ² Mustanir, A., Yasin, A., Rusdi, M., & Ilmu Administrasi Negara STISIP Muhammadiyah Rappang, D. (2018). **PORTRAIT OF EARTH SLICES IN TONRONG RIJANG VILLAGE IN TRANSECT ON PARTICIPATORY**

DEVELOPMENT PLANNING Dosen Ilmu Pemerintahan STISIP Muhammadiyah Rappang 4). In *Jurnal MODERAT* (Vol. 4).

Nurhalisa, S., Ramadhan, M. R., Resqi Pramana, A. D., Andreani S, A. R., & Trisnasari, D. (2022). Fungsi Pemerintahan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Terdampak Covid 19 Di Desa Timoreng Panua. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 10(1), 64–68. <https://doi.org/10.55678/prj.v10i1.575>

Nurhatifa, N., Ramadhan, M. R., & Rahmat, M. R. (2021). Akuntabilitas Dan Transparansi Dalam Pengelolaan Dana Desa Lagading Masa Pandemi Covid 19. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(3), 173–177. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i3.513>

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>

²⁷ Sellang, K. (2016). *ADMINISTRASI DAN PELAYANAN PUBLIK* Antara Teori dan Aplikasinya.

¹⁷ Stephens P Robbins. (2006). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi- Organizations Theory, Structure, Design, and Applications*. Arcan.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARATUR DI PEMERINTAHAN KECAMATAN PITU RIAWA
KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG.docx

ORIGINALITY REPORT

21%
SIMILARITY INDEX 20%
INTERNET SOURCES 14%
PUBLICATIONS 7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----|---|----|
| 1 | 123dok.com
Internet Source | 4% |
| 2 | pdfs.semanticscholar.org
Internet Source | 1% |
| 3 | ijhess.com
Internet Source | 1% |
| 4 | Submitted to Universiti Teknologi Petronas
Student Paper | 1% |
| 5 | governance.lkipspol.or.id
Internet Source | 1% |
| 6 | journals.unikal.ac.id
Internet Source | 1% |
| 7 | exaly.com
Internet Source | 1% |
| 8 | id.m.wikipedia.org
Internet Source | 1% |
| 9 | eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet Source | 1% |
| 10 | repository.uniga.ac.id
Internet Source | 1% |
| 11 | ummaspul.e-jurnal.id
Internet Source | 1% |
| 12 | www.sciencegate.app
Internet Source | 1% |
| 13 | text-id.123dok.com
Internet Source | 1% |

14	www.scribd.com Internet Source	1 %
15	Submitted to Strategic Education Student Paper	<1 %
16	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
17	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Dewan Perwakilan Rakyat Student Paper	<1 %
19	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
21	sinta.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
22	dinastipub.org Internet Source	<1 %
23	djournals.com Internet Source	<1 %
24	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
25	journal.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
26	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
28	1library.net Internet Source	<1 %
29	Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI	<1 %

KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT
INAP RSUD KARDINAH KOTA TEGAL",
Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019
Publication

- | | | |
|----|---|------|
| 30 | dspace.uii.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 31 | ejournal.mandalanursa.org
Internet Source | <1 % |
| 32 | ejournal.stiepembnas.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 33 | Nur Hikmah, Nurfiah Anwar, Muhammad Nasri Katman. "Pengaruh Literasi Zakat dan Religiusitas terhadap Kepatuhan Membayar Zakat Pertanian:", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023
Publication | <1 % |
| 34 | journal.ummat.ac.id
Internet Source | <1 % |
| 35 | Catrolina Yonna, Maria Suryani. "Penerapan Nilai Organisasi untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit; Literature Review", Malahayati Nursing Journal, 2024
Publication | <1 % |
| 36 | Hardini Ariningrum, Afif Al Ansori.
"PENGARUH PENGETAHUAN AKUNTANSI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA USAHA", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021
Publication | <1 % |
| 37 | Mulyaningsih Mulyaningsih. "Analisis Perilaku Birokrasi, Pola Komunikasi dan Regulasi dalam Pelayanan Publik di Masa Pandemi", Indonesian Governance Journal : Kajian Politik-Pemerintahan, 2021
Publication | <1 % |

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off