

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM

Bobby Candrasman Gowasa

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

[\(bobbygowasa123@gmail.com\)](mailto:bobbygowasa123@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Telukdalam dengan jumlah populasi 31 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 0,46 + 0,68X$ dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,249 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,045 karena nilai t_{hitung} ($0,249 < t_{tabel}$ (2,045) maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya sangat kecil. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,805 >$ tingkat alpha 0,05, karena nilai signifikansi hitung $> 0,05$ maka budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kinerja; Pegawai.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at the Telukdalam sub-district office. This type of research is a causal qualitative research. The sample in this study were all employees at the Telukdalam sub-district office with a total population of 31 employees. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture variables have no effect on employee performance at the Telukdalam sub-district office, South Nias Regency. In this study, a simple linear regression equation was obtained, namely: $Y = 0.46 + 0.68X$ and a t_{value} of 0.249 was obtained which was smaller than the t_{table} 2.045 because the t_{value} ($0.249 < t_{table}$ (2.045) organizational culture had an effect on employee performance but the effect is very small. Furthermore, the calculated significance value is $0.805 > 0.05$ alpha level, because the calculated significance value is > 0.05 , organizational culture has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture; Employee; Performance.*

A. Pendahuluan

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat

persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan

bisnis saat ini. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu, (Mangkunegara, 2009:43)

1. Ketanggapan
2. Dorongan

3. Kepemimpinan
4. Keramahan

Kinerja dalam organisasi modern saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Penataan kinerja ini tentunya juga memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan organisasi agar sanggup bersaing dengan organisasi lain dalam era globalisasi saat ini.

Pimpinan organisasi harus mengetahui dan memperhatikan sejauh mana kinerja karyawannya menurut Bangun (2012:45), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu, (Sutrisno dan Anoraga, 2009)

1. Kemampuan
2. Mutu
3. Disiplin
4. Semangat
5. Keterampilan

Kegiatan dibidang jasa dan pelayanan publik saat ini semakin banyak dan juga menjadi salah satu kebutuhan bagi banyak masyarakat, baik ditingkat nasional atau pun di daerah. Pelayanan publik yang diberikan oleh instansi atau organisasi erat kaitannya dengan penilaian kinerja yang dicapainya dalam memenuhi target. Salah satunya adalah Kantor Camat Telukdalam yang memiliki wilayah

pelayanan se-kecamatan Telukdalam. Sering pelayanan publik yang dilakukan di kantor Camat Telukdalam memiliki kerumitan tersendiri dalam melakukan layanan kepada masyarakat setempat sesuai dengan aturan yang seharusnya. Sering menjadi fenomena pokok di kantor Camat Telukdalam adalah keterlambatan pegawai berada di tempat kerja yang seharusnya dapat datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. Keterlambatan pada akhirnya menjadi persoalan ketika waktu yang digunakan untuk bekerja akhirnya menjadi berkurang.

Bagi sebagian pegawai ini sudah menjadi kebiasaan yang tentunya merugikan bagi organisasi. Dilain sisi kantor Camat Telukdalam mempunyai aturan yang baik dalam hal pembagian tugas dan pelaksanaan rapat-rapat, namun sebagian besar tidak dipatuhi karena kepentingan sebagian orang. Sesungguhnya jika diperhatikan aturan tentang jam kerja, aturan tentang pembagian tugas dan aturan tentang pelaksanaan rapat telah ada dan cukup baik jika dapat direalisasikan.

Kinerja pegawai yang sudah dicapai selama ini masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dari dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Masih banyak hal yang belum berhasil contohnya penertiban pedagang kaki lima yang mengotori pusat kota Telukdalam, pemberian pemahaman kepada masyarakat agar jangan membuang sampah sembarangan juga masih belum menunjukkan hasil maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh budaya kerja yang tidak baik dan komitmen yang kurang dari pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang relevan dengan penelitian yaitu:

1. Keterlambatan pegawai berada di tempat kerja yang seharusnya dapat datang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga banyak tugas yang tidak selesai pada waktunya
2. Aturan yang seharusnya dilaksanakan, namun sering dilanggar
3. Masih banyak pekerjaan yang belum berhasil contohnya penertiban pedagang kaki lima yang mengotori pusat kota Telukdalam yang disebabkan oleh pola kerja yang belum maksimal.

Agar penelitian ini lebih fokus maka penelitian hanya akan dibatasi pada pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam.

Yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini atau merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam?”

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu: Untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam”.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) bahwa “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh)

dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)". Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu hubungan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah populasi 31.

Menurut Sugiyono (2012:116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah populasi yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Telukdalam dengan jumlah populasi 31 pegawai sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan total sampling, yaitu populasi penelitian seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan peneliti karena populasi yang tidak terlalu banyak, hasil dapat berlaku kepada seluruh sampel penelitian dan hasil dapat yang diperoleh semakin akurat. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil sampel berjumlah 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner atau angket. Adapun dalam kuesioner dibagi dalam tiga variabel yaitu kepuasan kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai. Hasil pengumpulan data primer dari responden

berupa jawaban dari kuesioner, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternative jawaban dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2012:132) "Skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya (Sugiyono, 2012:133):

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu-Ragu (RR) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan pengujian validitas dan reabilitas yang akan memenuhi batasan yang diisyaratkan, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang tidak valid.

1. Uji Validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba sebanyak 10 orang sebagai responden agar diperoleh instrumen yang valid dan reliabel dan selanjutnya dilakukan uji validitas untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 for windows.
2. Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisiten. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang di peroleh melalui uji validitas. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode

konsisten internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *cronbach alpha*.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan uji persyaratan yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk menghasilkan model regresi yaitu, uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2010:77). Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan tidak berdasarkan grafik, dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil K-S menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*.
2. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola tertentu, seperti titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian

ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan statistik uji t dengan nilai kritisnya. Dari hasil regresi yang diperoleh dapat dilakukan pengujian determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel idenpenden menjelaskan variabel dependen. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial dan Koefesien Determinasi.

1. Uji parsial (uji t) Menurut Suliyanto (2011:45) uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai thitung variable tersebut lebih besar dibanding dengan nilai ttabel. Untuk mengetahui besarnya nilai thitung digunakan rumus berikut (Sulisyanto, 2011:45):

$$t = \frac{b_j}{sb_j}$$

2. Uji koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presetanse nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Koefesien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Formula untuk menghitung besarnya koefesien determinasi adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:42):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana menurut Ghozali (2011:34) didasarkan pada hubungan kausal atau

fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya. Hubungan fungsional antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X) secara umum dapat ditulis sebagai berikut (Ghozali, 2011):

Atau persamaan regresi liniernya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Hasil pengolahan data yang merupakan pembuktian hipotesis akan sangat tergantung pada data yang akan dianalisis dan instrumen pernyataan yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data yang diuji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang dikumpulkan valid dan terpercaya. Uji validitas dan reliabilitas data akan dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengolahan data.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X)

Perolehan hasil uji validitas instrumen penelitian kepada responden di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 for windows dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

No Item Pertanyaan	R _{tabel}	Corrected Item-Total	Ket
-----------------------	--------------------	-------------------------	-----

		Correlation	
1	0,632	0,846	Valid
2	0,632	0,722	Valid
3	0,632	0,846	Valid
4	0,632	0,780	Valid
5	0,632	0,846	Valid
6	0,632	0,728	Valid
7	0,632	0,846	Valid
8	0,632	0,846	Valid
9	0,632	0,722	Valid
10	0,632	0,780	Valid
11	0,632	0,780	Valid
12	0,632	0,846	Valid
13	0,632	0,785	Valid
14	0,632	0,813	Valid
15	0,632	0,846	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Nilai Rhitung didapatkan dari output olahan data penelitian di software SPSS 25.0 dari tabel di atas, terlihat bahwa semua butir-butir instrumen penelitian variabel budaya organisasi (X) semuanya nilainya di atas dari nilai R_{tabel} diperoleh dari Harga Kritis *r Product Moment Table* dengan N = 10, sebesar 0,632). Sehingga karena keseluruhan nilai-nilai R_{hitung} dari variable (X = 15 butir pernyataan) > nilai R_{tabel} dari variabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir-butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	15

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Dengan Alat Bantu SPSS 25.0 For Windows Evaluation Version.

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk variable budaya organisasi (X), hal ini terlihat dari keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha*, memiliki nilai 0,956 > 0,05 maka instrumen penelitian variabel

Budaya Organisasi (X1) dinyatakan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Perolehan hasil uji validitas instrumen penelitian kepada responden di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 for windows dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item Pertanyaan	R _{tabel}	Corrected Item-Total Correlatio n	Ket
1	0,632	0,823	Valid
2	0,632	0,855	Valid
3	0,632	0,823	Valid
4	0,632	0,823	Valid
5	0,632	0,823	Valid
6	0,632	0,746	Valid
7	0,632	0,855	Valid
8	0,632	0,669	Valid
9	0,632	0,855	Valid
10	0,632	0,823	Valid
11	0,632	0,823	Valid
12	0,632	0,823	Valid
13	0,632	0,823	Valid
14	0,632	0,773	Valid
15	0,632	0,791	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti.

Nilai R_{hitung} didapatkan dari output olahan data penelitian di software SPSS 25.0 dari tabel di atas, terlihat bahwa semua butir-butir instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) semuanya nilainya di atas dari nilai R_{tabel} (Nilai R_{tabel} diperoleh dari Harga Kritis r *Product Moment Table* dengan N = 10, sebesar 0,632). Sehingga karena keseluruhan nilai-nilai R_{hitung} dari variabel (Y= 15 butir pernyataan) > nilai R_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa

keseluruh butir-butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	15

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Dengan Alat Bantu SPSS 25.0 For Windows Evaluation Version.

Nilai dari koefisien reliabilitas untuk variable kinerja pegawai (Y), hal ini terlihat dari keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha*, memiliki nilai 0,958 > 0,05 maka instrumen penelitian variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai model analisisnya oleh karena itu, sebelum dilakukan estimasi data dengan analisis regresi linear sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik untuk mengecek ada tidaknya penyakit regresi didata penelitian. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi sederhana.

1. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

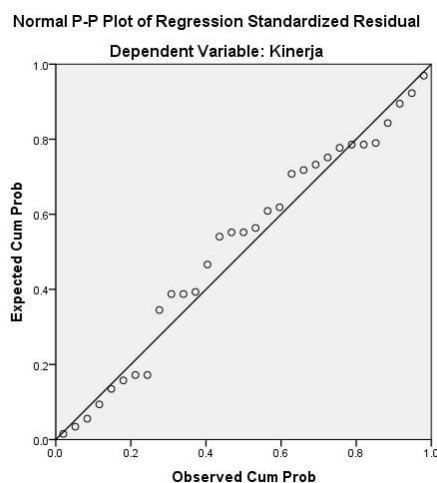
Berdasarkan hasil, besaran nilai *test statistic, Asymptotic Significant* (2-

tailed), dan nilai residual dari data penelitian masing-masing sebesar 1,175 dan 0,126 (untuk variabel X) dan 0,793 dan 0,556 (untuk variabel Y). Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian seluruh data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Artinya data penelitian, layak untuk diteruskan ke tahap pengujian statistik.

2. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjadi kesamaan dan ketidaksamaan varians dalam residual antara pengamatan. Jika terjadi persamaan varians maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan menggunakan metode grafik dan diambil kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 dengan Alat Bantu SPSS 25.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 for windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu dari titik yang ada, ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan regresi berganda telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa varians residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dibuktikan bahwa bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya, maka bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial dan Koefisien Determinasi.

1. Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
1	(Constant)	59,783	18,152		3,3
	Harga	,068	,273	,046	,805

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti. Dengan Alat Bantu SPSS 25.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dijelaskan pengaruh secara parsial budaya organisasi (X) terhadap minat berwirausaha diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 2,045$ (lihat lampiran) karena nilai t_{tabel} (2,045) maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun pengaruhnya sangat kecil. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,805 >$ tingkat alpha 0.05, karena nilai signifikansi hitung $> 0,05$ maka budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat presertanse nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel 6 dibawah ini dengan alat bantu SPSS Vers.25.0 for windows.

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,046 ^a	,002	-.032	4.643

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

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 Dengan Alat Bantu SPSS 16.0 For Windows Evaluation Version.

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,002 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,2% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (budaya organisasi) sedangkan sisanya 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Uji Regresi

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 0,46 + 0,68X$$

Nilai konstanta sebesar 0,46 adalah nilai variabel terikat (kinerja pegawai) saat variabel ini sama sekali tidak dipengaruhi oleh variabel bebas manapun. Artinya kinerja pegawai sangatlah lemah dan butuh dukungan dari variabel bebas agar mampu dinaikkan atau didongkrak. Koefisien dari variabel budaya organisasi (b) sebesar 0,68 artinya jika budaya organisasi bertambah secara statistik sebesar 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka diharapkan akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,68 atau 68%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

D. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

Saran

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian, dan simpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal yaitu; budaya organisasi adalah unsur yang perlu diperhatikan namun bukan merupakan factor utama, sehingga sebagai saran untuk pimpinan kantor camat agar memperhatikan hal yang lain yang lebih mampu mendongkrak kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan penelitian disarankan agar pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan factor factor penentu kinerja lainnya. Selanjutnya hendaknya peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja pegawai menambahkan variabel lainnya agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

E. Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- Akbar, Muhammad. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2023. *Psikologi Industri*. Jakarta: Salemba Empat
- Bangun, Wilson. 2012. *Minajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Cameron, dan Quinn. 2011. *Diagnosing and Changging Oragizational Culture*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Denison, R, Daniel. 2009. *Teori Penghubung Budaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, L, James. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27.

- <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63.
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang.
<https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91.
<https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and*

- Community Engagement*, 1(3), 119–130.
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.
<https://doi.org/10.57094/koehesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68.
<https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27.

- <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122-130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Hasibuan, SP, Malayu,H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Maier, Vivian. 2003. *Psychology in Industry*. Boston: Houghtin Mifflin.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert, dan Jackson, H, Jhon. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukodompit, Wardiman. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cahang Makasar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Murs, Mahammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah kantor cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Reynacke, 1997. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rival, Veithzal, dan Mulyadi. 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, P, Stephen. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sartika. 2020. Pengarah Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat. *Skripsi*. Mataram: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Schein, H, Edgar. 2016, *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco Jossey-Bass.
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Soejono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. VII, 22-47.
- Sugiarto, Dergibson, Siagian. 2000. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiono. 2012. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Suprianto, Jhon. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2019. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.