



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PALOPO

Ahdad, Ines Sattu, Budiar Patabang, Wulandari, Raba Nathaniel

Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma, Palopo

Email: ahdadbigbos@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Organisational Culture on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Palopo City. This study uses qualitative and quantitative data derived from primary data and secondary data with simple linear regression analysis methods, validity and reliability test. The results showed that the Organisational variable (X) had an effect on Employee Performance (Y) at the Regional Financial and Asset Management Agency of Palopo City. This is evidenced by the results of regression analysis which shows that the Organisational Culture variable has a t-count value $(7.284) > t\text{-table } (1.701)$ with $\text{sig. } 0.000 < 0,05$. While the coefficient of determination (R^2) obtained is 0,655 which implies that the effect of the independent variable (Organisational Culture) on the dependent variable (Employee Performance) is 65,5% while the remaining 34,5% is influenced by other variables not studied. The benefits of the findings of this study are as suggestions and input for the Regional Financial and Asset Management Agency of Palopo City.*

Keywords: *Organisational Culture, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder dengan metode analisis regresi linear sederhana, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang menunjukkan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung $(7.284) > t\text{-tabel } (1.701)$ dengan $\text{sig. } 0.000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,655 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 65,5 % sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Manfaat temuan penelitian ini adalah sebagai saran dan masukan untuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat sehingga dapat membantu pembangunan nasional yang berkelanjutan. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Salah satu masalah Nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Dalam dunia usaha sekarang ini, perusahaan dituntut untuk memiliki aset yang berkualitas, salah satu yang paling penting yaitu sumber daya manusia itu sendiri, sumber daya manusia berperan sebagai roda penggerak perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya berkualitas yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi yang baik.

Menurut Robbins dalam Suhendi dan Indra (2014;15), menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan Suhendi dan Indra (2014;16) berpendapat budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, norma, yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku untuk memecahkan masalah eksternal dan integrasi eksternal.

Robbins dan Coulter (2007;62), dalam bukunya, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana para karyawan bersikap. Maka dari itu membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan, budaya organisasi merupakan nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dengan menerapkan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alindra (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Koesmono (2005), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Palopo merupakan kantor yang bergerak dalam Bidang Pengelolaan Keuangan Aset Daerah yang dimana kantor ini terletak di daerah Kota Palopo. Badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Palopo telah ada sejak tahun 2017, sehingga telah memiliki budaya organisasi yang telah diterapkan selama bertahun-tahun. Pimpinan kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo adalah orang yang sangat tegas dalam mengambil keputusan. Apabila ada yang melanggar peraturan maka secepatnya akan menerima konsekuensi dari Pimpinan. Meski dikenal sangat tegas akan tetapi pimpinan tersebut tidaklah segan untuk berbaur dengan bawahannya dan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Namun meskipun memiliki Pimpinan yang tegas dan juga baik, pada kenyataannya yang terjadi dalam kantor yaitu masih

ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran seperti terlambat dalam jam kerja dan adapula yang masih menambah waktu libur apabila saat hari raya seperti idul fitri maupun hari raya agama lain.

Budaya yang ada dalam perusahaan penting dalam menentukan peran karyawan untuk menjalankan kantor, sehingga karyawan memiliki pengaruh besar dalam rangka pencapaian tujuan kantor. Adanya budaya dapat memberikan gambaran pada karyawan bahwa setiap bertindak dan melaksanakan tanggung jawab masing-masing terdapat aturan-aturan yang menjadi pegangan yang akan dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi kantor. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan aset daerah Kota Palopo. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo ataupun menjadi saran bagi organisasi pada umumnya.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial (Octaviana, 2011). Edison, dkk (2018) mendefinifikan budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berbagai defisini tentang budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi orang dalam organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi: 1) Kedisiplinan, 2) Keramahan, 3) Ketanggapan, 4) Berkoordinasi (Semet, dkk., 2022).

2. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, jadi hasil kinerja yang dihasilkan memiliki nilai persaingan yang mampu dibedakan dari hasil tiap karyawan yang lainnya. Sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Indikator Kinerja Pegawai dalam penelitian ini meliputi: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Efektivitas, 4) Kemandirian (Alindara, 2015).

3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu dapat diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Aset Daerah Kota Palopo. Jl. Salekoe, Kec. Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada dalam Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo yang berjumlah 108 orang. Banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Dengan metode pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yaitu sistem pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan dalam memilih responden dari 30 karyawan siapa saja yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *sampling insidental*, yang artinya teknik penentuan sampling berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu, dengan penelitian dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan yang ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer, bersumber dari responden yang berjumlah 30 orang. Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari buku-buku, literature, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

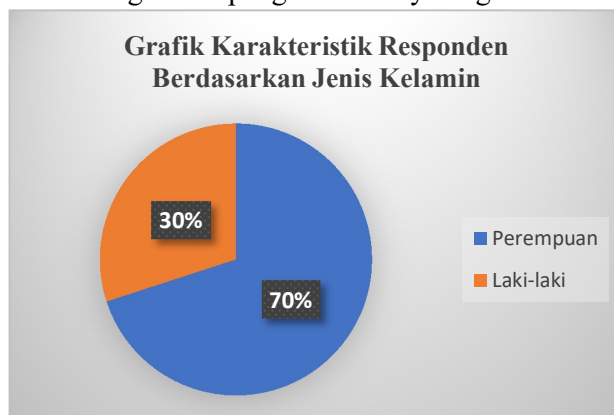
4. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan agar memperoleh data secara terperinci dan baik maka penulis menggunakan teknik yaitu wawancara, angket/kuesioner, dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

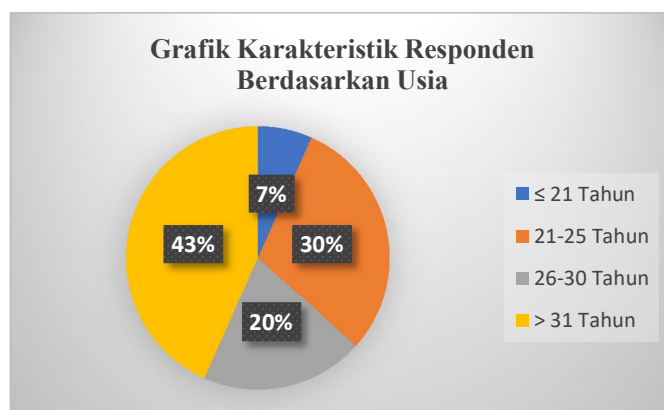
Deskripsi karakteristik responden pegawai merupakan penjelasan yang diberikan sebagai informasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai,



yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden pegawai untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberi informasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama kerja pegawai. Lebih jelasnya akan diuraikan dalam gambar mengenai responden yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut.

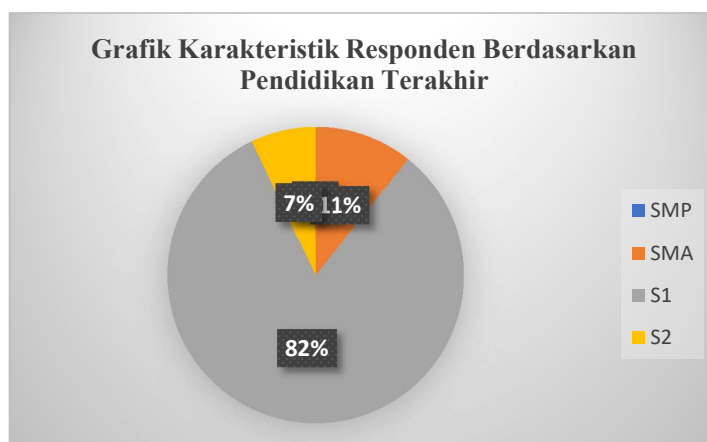
Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 responden atau (70%) dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 9 responden atau (30%). Jumlah responden yang paling banyak adalah jenis kelamin perempuan dari total 30 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, hal itu dikarenakan pada saat melakukan penelitian kebanyakan jumlah responden yang yang ditemukan berjenis kelamin perempuan dan kebanyakan jumlah pegawai dalam kantor tersebut berjenis kelamin perempuan.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

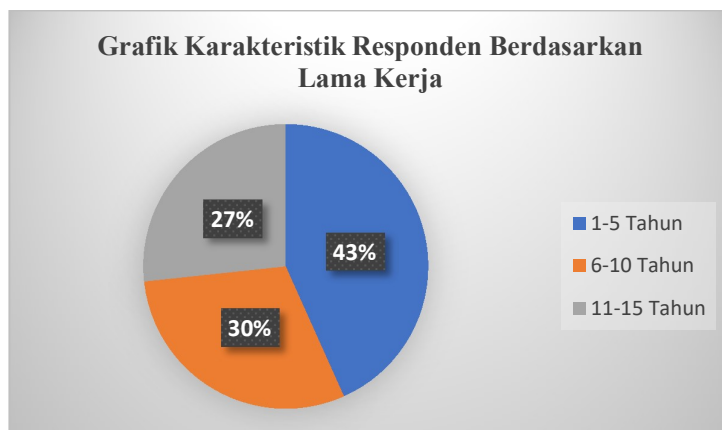
Gambar 2 menunjukkan bahwa responden yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia ≤ 21 tahun sebanyak 2 orang atau (7%), responden usia 21-25 Tahun sebanyak 9 orang atau (30%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang responden yaitu sebesar (20%) dan responden berusia > 31 tahun sebanyak 13 orang atau (43%). Umur responden atau usia pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo sangat



erat dengan pencapaian kerja pegawai, terutama usia produktif yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 3 dapat dijelaskan bahwa responden yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah pegawai yang memiliki latar belakang atau pendidikan terakhir yaitu SMP sebanyak 0 orang Responden, Lulusan SMA sebanyak 3 orang responden sebesar (11%), lulusan S1 sebanyak 25 orang responden sebesar (82%), dan lulusan S2 sebanyak 2 orang responden sebesar (7%).



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa lama kerja Responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah 6-10 Tahun yaitu sebanyak 10 orang responden sebesar (30%), lama kerja 11-15 Tahun yaitu sebanyak 8 orang responden sebesar (27%). Lama kerja 1-5 Tahun sebanyak 12 orang responden sebesar (43%). Jumlah responden yang paling banyak adalah lama bekerja 1-5 tahun dari total 30 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hal tersebut dikarenakan pada saat melakukan penelitian kebanyakan jumlah responden yang ditemukan lama kerja 0-5 tahun dan kebanyakan jumlah pegawai dalam perusahaan tersebut masa lama kerjanya adalah 0-5 tahun.

Tahapan berikutnya adalah peneliti menguji validitas dan reliabilitas item pernyataan yang diberikan kepada responden. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dimana angka $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa dimana nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361) yang berarti pernyataan dalam kuesioner reliabel.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi (X) kinerja pegawai (Y) digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi dianggap tepat dalam pengujian ini karena analisis regresi tidak hanya menentukan hubungan tetapi juga menentukan hubungan besarnya pengaruh variabel terhadap variabel dependen, serta menunjukkan arah pengaruh apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.865	6.460		.443	.661
	Total_X	1.176	.161	.809	7.284	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo di peroleh model persamaan sebagai berikut:

Keterangan :

$$Y = 2,865 + 1,176X$$

Y= Kinerja Pegawai

X= Budaya Organisasi

a = Konstanta (nilai Y apabila = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 2,865. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (budaya organisasi) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo adalah 2,865.
- Koefisien regresi variabel X (budaya organisasi) memiliki nilai positif sebesar 1,176 artinya jika suasana kantor mengalami peningkatan 1% maka tingkat kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo akan mengalami peningkatan 1,176.

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini di lihat dari nilai t hitung diperoleh sebesar 1,176 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 5% atau 0,05.

a) Uji-t

Uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.(Ghozali dalam Oktaviani 2014).Apabila nilai t hasil hitung lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial atau individu mempengaruhi variabel dependen, sekaligus digunakan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Tabel 2. Hasil Uji-t

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.865	6.460		.443	.661
	Total_X	1.176	.161	.809	7.284	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS 25 pada tabel 2, diperoleh t-hitung sebesar 7.284 dengan signifikasi 0.000. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dikarenakan nilai t-hitung (7.284) > t-tabel (1.701) dengan signifikasi 0.000 < 0,05. Oleh karena itu hipotesis bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo diterima.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006 dalam Ernawati 2013). Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R square karena lebih dapat dipercaya dalam mengavaluasi model regresi. Nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen di tambahkan ke dalam model. Dalam mengukur kekuatan (keeratn) suatu hubungan antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.642	3.90659

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variabel :y

Dari hasil penelitian Analisis Pengaruh Budya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kota palopo pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,655. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 3,45% di pengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel keputusan pembelian (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi yang menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 7.284 dengan sig 0.000. Hal ini berarti $t\text{-hitung} (7.284) > t\text{-tabel} (1.701)$ sehingga variabel budaya organisasi secara statistik dengan $\alpha = 5\%$ memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig ($0.000 < 0.05$).

Uji determinansi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,655, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (budaya organisasi) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 65,5%. Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. Jika budaya organisasi tidak kuat maka kinerja pegawai akan berdampak negatif, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi kuat maka kinerja pegawai akan berdampak positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Variabel Kinerja Pegawai.
2. Diperoleh t-hitung sebesar 7.284 dengan signifikansi 0.000. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dikarenakan nilai t-hitung ($7.284 > t\text{-tabel} (1.701)$) dengan signifikansi $0.000 < 0,05$.

3. Uji determinansi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,655, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Budaya Organisasi) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) sebesar 65,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak diteliti di penelitian ini.
4. Semakin tinggi penerapan Budaya Organisasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat pada Kantor pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil yang kemudian telah disimpulkan dalam penelitian ini maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo harus lebih memperkuat Budaya seperti kedisiplinan agar pegawai tidak lagi mengulangi ataupun terus-menerus mengulangi kesalahan keterlambatan kerja agar kinerja yang dihasilkanpun juga maksimal sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Kantor juga perlu memperhatikan variabel lain juga yang dianggap signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pada akhirnya dapat berdampak baik ataupun berdampak positif bagi kelangsungan kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo untuk kedepannya.

DAFTAR REFERENSI

- Alindra, I. (2015). *Analisi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depok Sports Center*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Khusus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawati. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonjan Meneer Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kharisma, G. B. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabuotaen Jepara*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Koesmono T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Sapa Sector Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL. 7, No. 2, pp 171-188.
- Mahesa D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Modern Ating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Jaya)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo*

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Octaviana N. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Yogyakarta.
- Oktaviani, H. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Pratiwi R. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Pratiwi R. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales Marketing PT. Inti Baru Mas Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Rivai V dan Mulyadi D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal MHA. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Semarang: Universitas AS Diponegoro Semarang.
- Robbins, S. P dan Coulter M. (2007). *Manajemen*. Indonesia: PT. Indeks.
- Sehfuudin A. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL. 7, No. 1, pp 22-47.
- Stevani Semet, Marjam Mangantar, Silcy Moniharapon. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol. 10, No.2, pp 858-866.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi dan Sasangka, I. (2011). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 3, No. 5: pp 36-52.