

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARO**

**Donna Uli Nainggolan<sup>1</sup>, Cahaya Indah Lestari Nainggolan<sup>2</sup>, Agus Edy Rangkuti<sup>3</sup>**

Manajemen Bisnis<sup>1,2,3</sup>, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan

donnanainggolan@students.polmed.ac.id<sup>1</sup>, cahayalestari@students.polmed.ac.id<sup>2</sup>,

agusrangkuti@polmed.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Budaya organisasi merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan setiap organisasi memiliki budaya terkait dengan aktifitas yang ada dalam organisasi tersebut. Maka secara keseluruhan budaya organisasi akan berpengaruh positif pada perilaku pegawai sehingga menimbulkan kinerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo yang berjumlah 76 orang PNS dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh atau total sampling. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program komputer SPSS for windows versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hasil penelitian dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil

### **PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pelayan masyarakat atau abdi negara yang bekerja pada instansi pemerintahan, yang memiliki peran dan tanggung jawab penting untuk pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai kemampuan dan keahlian berupa *skill* dan latar belakang pendidikan atau kompetensi dalam menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan. Dimana terdapat berbagai tuntutan dalam pola penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk mempersembahkan pelayanan yang baik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yang mengarah pada pelayanan publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*).

*Good governance and clean governance* tidak terbatas pada bagaimana pemerintah menjalankan wewenangnya dengan baik dan bersih, tetapi lebih penting lagi adalah bagaimana masyarakat dapat berpartisipasi dan mengontrol pemerintah untuk menjalankan wewenang tersebut dengan baik. Oleh karenanya, suatu tata pemerintahan yang baik harus didukung dengan adanya transparansi, kredibilitas, dan akuntabilitas kinerja. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih, maka setiap PNS berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai. Penilaian kinerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku PNS. Penilaian dalam SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Menurut penelitian Hasmin (2016) menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat besar dipengaruhi oleh budaya organisasi, dimana budaya merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi, dikarenakan setiap organisasi memiliki budaya terkait dengan aktifitas yang ada dalam organisasi tersebut. Maka secara keseluruhan akan berpengaruh positif pada perilaku pegawai sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi.

Budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat terhadap suatu kelompok tertentu dimana berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Karo turut serta dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik, dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi ini kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi yang mampu mengarahkan pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada saat pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Sekretariat Daerah Kabupaten Karo yang merupakan sentral administrasi pemerintahan, dimana banyaknya aktivitas pemerintahan menyebabkan budaya dalam organisasi terkadang kurang ditaati, sehingga ditemukan beberapa masalah yang terjadi terkait kurang maksimalnya kinerja pegawai yaitu :

1. Hasil yang tidak maksimal, yakni eksekusi dari tugas pokok dan fungsi untuk kegiatan yang lama.
2. Kepemimpinan, yaitu kurangnya kontrol atau pengawasan pemimpin atas pengisian laporan harian yang tidak sesuai dengan hasil kerja yang dikerjakan pegawai dalam satu hari, dimana sebagian dari pegawai merekayasa jenis pekerjaan yang telah dilakukan untuk diisikan ke dalam laporan harian dikarenakan pengisian laporan harian sudah menggunakan sistem komputer atau internet. Laporan harian yang para pegawai isikan sebagian besar merupakan target awal yang telah ditetapkan dan bukan target akhir yang mereka kerjakan pada hari itu.
3. Kurangnya disiplin kerja yaitu beberapa pegawai juga kurang membawa disiplin ke tempat kerja, dimana masih adanya pegawai yang datang ke kantor hanya mengisi absen, beberapa pegawai datang terlambat ke kantor, dan pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai seperti didapati masih banyaknya pegawai tidak tepat waktu memasuki kantor setelah jam istirahat berakhir yakni sekitar 30-45 menit lebih lama setelah jam istirahat usai dan pulang lebih cepat dari jam yang ditetapkan. Sistem absensi yang ada di Kantor Bupati Karo adalah *finger print*.

Pegawai negeri sipil diwajibkan melaksanakan scan finger print sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang lebih dari pukul 08.00 WIB dan pulang sebelum pukul 16.30 WIB, hal ini karena kurangnya kesadaran diri pegawai akan pentingnya kedisiplinan sehingga tetap menjadi masalah yang sulit diatasi. Berikut ini dapat dilihat data kehadiran sebagai berikut :

Tabel 1. Kehadiran PNS di Sekda Karo Tahun 2021

No.	Keterangan	Jumlah PNS	Februari	Maret	April	Jumlah
1.	Terlambat	76 orang	17 orang	12 orang	13 orang	42
2.	Absen	76 orang	4 orang	6 orang	8 orang	18
3.	Pulanglebihcepat	76 orang	5 orang	7 orang	14 orang	26
Jumlah			26	25	35	86

Sumber: Wawancara awal dengan staf Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Pegawai negeri sipil di Sekda Kabupaten Karo dapat dikatakan masih kurang memahami dan menjiwai budaya organisasi yang baik terlihat dari kurangnya disiplin kerja pegawai Kantor Bupati Karo dimana ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri, dan hasil yang dikerjakan juga kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul yaitu : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Nurviza et.al., (2019) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

### Indikator Budaya Organsasi

Menurut Wallach dan Jack Henry dalam Wahyudi (2018), indikator budaya organisasi dapat diukur dari beberapa dimensi, sebagai berikut :

#### 1. Budaya Birokrasi

Budaya birokrasi sebagai budaya yang mengandung nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasi ke dalam pikiran dimana ada batasan yang jelas atas tanggung jawab dan wewenang. Budaya birokrasi terdiri dari indikator koordinasi, taat pada perintah dan aturan.

#### 2. Budaya Inovatif

Budaya inovatif sebagai budaya yang mengandung tantangan, risiko dan kreativitas dimana berorientasi pada hasil, dengan indikator kebebasan berpikir, menyatakan pendapat dan kebebasan inovatif.

#### 3. Budaya Suportif

Budaya suportif sebagai interaksi komunikasi yang mengutamakan nilai-nilai kekerabatan atau kekeluargaan dengan indikator yang berorientasi pada keterbukaan, kepercayaan dan kerja sama.

### Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

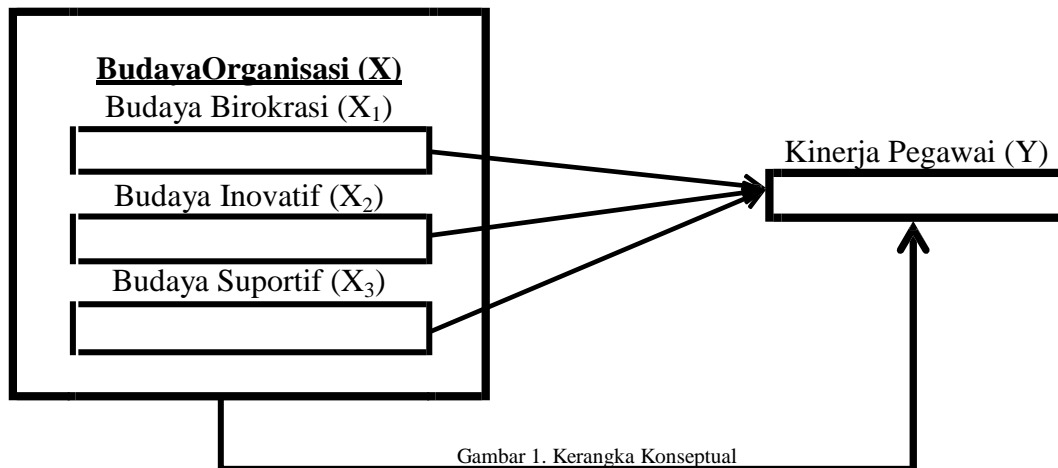
2. Kualitas  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efesiensi  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin  
Merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS**

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat memberikan keberhasilan kepada organisasi (Arianty, 2017). Berdasarkan Penelitian Wirmipin et.al (2015) dan Wahyuni et.al (2016) yang berkaitan dengan budaya organisasi menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di pemerintah daerah. Dari penjelasan diatas, peneliti menduga bawa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di pemerintah daerah. Semakin tinggi budaya organisasi dalam suatu organisasi atau satuan kerja, maka semakin memicu perubahan perilaku dan meningkatkan kinerja para anggota organisasi.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Mariyani (2016:28), hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terikat maupun variabel yang tidak terikat akan tampak pada kerangka konseptual. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris (Rumpak, 2016:13). Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, serta penelitian terdahulu diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>01</sub> :Budaya Birokrasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>a1</sub> :Budaya Birokrasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>02</sub> :Budaya Inovatif (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>a2</sub> :Budaya Inovatif (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>03</sub> :Budaya Suportif (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>a3</sub> :Budaya Suportif (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>04</sub> :Budaya Birokrasi (X<sub>1</sub>), Budaya Inovatif (X<sub>2</sub>), dan Budaya Suportif (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
- H<sub>a4</sub> :Budaya Birokrasi (X<sub>1</sub>), Budaya Inovatif (X<sub>2</sub>), dan Budaya Suportif (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei explanasi. Penelitian menurut tingkat explanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dengan variabel lain.

### Defenisi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X), yang dijabarkan berdasarkan dimensi, yaitu Budaya Birokrasi ( $X_1$ ), Budaya Inovatif ( $X_2$ ), dan Budaya Suportif ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat atau variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y).

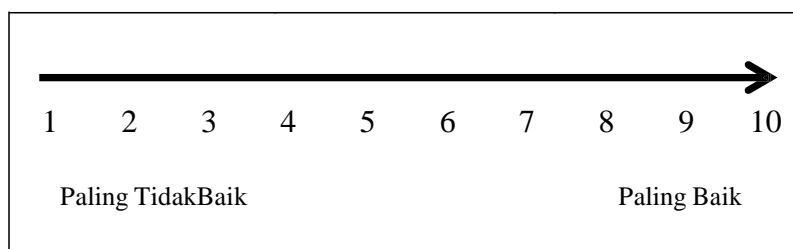
### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Karo yang berjumlah 76 orang.

Dalam menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini, ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau total sampling yang juga disebut dengan sampel sensus, yakni semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel yang akan dijadikan responden pemberi informasi atau yang dipelajari. Dimana semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya lebih kecil dari 100 ( $N=76$ ).

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan tertulis kepada responden dengan menggunakan skala pengukuran yaitu, skala rating (*rating scale*).



Gambar 2. Skala Rating (*Rating Scale*)

Menurut Sugiyono (2019) Rating scale adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model rating scale, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu, *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan pengukuran skala rating (*rating scale*) dengan tingkat pengukuran 10 poin, yaitu setiap item dari masing-masing indikator baik variabel independen dan variabel dependen yang dijadikan dasar untuk pembuatan kuesioner akan diukur dari poin 1 sampai dengan 10. Responden diberikan fleksibilitas untuk menjawab sesuai dengan dirinya.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi selama melaksanakan praktik kerja lapangan dan pengisian kuesioner oleh responden untuk memperoleh pendapat dari responden tentang

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa buku-buku, dokumentasi dari perusahaan, literatur, situs internet, penelitian terdahulu dapat berupa skripsi atau jurnal ilmiah, serta bacaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Metode Analisis Data

Menyatakan bahwa proses dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Uji analisis yang digunakan dalam menguji kualitas data adalah uji validitas dan reliabilitas sedangkan untuk uji asumsi menggunakan sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji determinasi (uji r).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui alat ukur yang dilakukan dalam mengkolerasikan skor jawaban setiap pernyataan. Nyata dinyatakan valid apabila Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid dengan sig 0,5. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji validitas yang sudah dilakukan setiap pernyataan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan semua pernyataan valid.

### Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika  $r_{alpha} > 0,60$  maka pertanyaan reliabel jika  $r_{alpha} < 0,60$  maka pertanyaan tidak reliabel. Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini  $> 0,60$  sehingga dapat dinyatakan variabel dalam penelitian ini telah reliabel.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.711	4.064		6.572	.000
	BudayaBirokrasi (X1)	.572	.156	.227	3.666	.000
	BudayaInovatif (X2)	1.014	.130	.428	7.812	.000
	BudayaSuportif (X3)	.979	.163	.368	6.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan perhitungan nilai dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 yang tertera pada tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 26,711 + 0,572 X1 + 1,014 X2 + 0,979 X3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, diperoleh nilai konstan dari variable kinerja pegawai sebesar 26,711 maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai 26,711 yang artinya jika budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif jika nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai terhadap budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif adalah sebesar 26,711.
2. Koefisien regresi variabel budaya birokrasi sebesar 0,572 mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi variabel budaya inovatif sebesar 1,014 mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi variabel budaya suportif sebesar 0,979 mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, di mana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel budaya inovatif sebesar 1,014.

### Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan bertujuan menguji apakah terdapat pengaruh pada variabel bebas budaya birokrasi ( $X_1$ ), budaya inovatif ( $X_2$ ) dan budaya suportif ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.711	4.064		6.572	.000
	BudayaBirokrasi (X1)	.572	.156	.227	3.666	.000
	BudayaInovatif (X2)	1.014	.130	.428	7.812	.000
	BudayaSuportif (X3)	.979	.163	.368	6.006	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan perhitungan nilai hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 yang tertera pada tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa :

1.  $T_{hitung} 3,666 > t_{tabel} 1,993$  dengan signifikansi  $\alpha 0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya birokrasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).
2.  $T_{hitung} 7,812 > t_{tabel} 1,993$  dengan signifikansi  $\alpha 0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya inovatif ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).
3.  $T_{hitung} 6,006 > t_{tabel} 1,993$  dengan signifikansi  $\alpha 0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya suportif ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).



### Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4941.338	3	1647.113	433.770	.000 <sup>b</sup>
	Residual	273.399	72	3.797		
	Total	5214.737	75			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Suportif (X3), Budaya Inovatif (X2), Budaya Birokrasi (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan perhitungan nilai dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 yang tertera pada tabel 4,  $F_{hitung}$  sebesar 433,770 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan  $F_{tabel} = 3 ; 73$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} 433,770 > F_{tabel} 2,73$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel bebas (budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh atau sejauh mana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan adanya regresi linear berganda. Koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Dengan pedoman jika *R Square* yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya. Untuk hasil *outputnya* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		R	Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted Square		
1	.973 <sup>a</sup>	.948	.945		1.949

a. *Predictors:* (Constant), Budaya Suportif (X3), Budaya Inovatif (X2), Budaya Birokrasi (X1)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan dengan hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan perhitungan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,945 atau  $R^2 = 0,945 \times 100\% = 94,5\%$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sebesar 94,5% pada variabel Budaya Birokrasi, Budaya Inovatif, dan Budaya Suportif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo, dan kemudian sebesar 5,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dan dapat memengaruhi Kinerja Pegawai.

### Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,666 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,572. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya

birokrasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

### **Pengaruh Budaya Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 7,812 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,014. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya inovatif ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

### **Budaya Suportif Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik uji t dengan  $t_{hitung}$  sebesar 6,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,979. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya suportif ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.

### **Pengaruh Budaya Birokrasi, Budaya Inovatif dan Budaya Suportif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  adalah 433.770 dan nilai signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0.05$ , dan berdasarkan tabel koefisien determinasi dapat dilihat nilai  $R_2$  dalam penelitian ini adalah 0.948 yang berarti bahwa variabel budaya birokrasi ( $X_1$ ), budaya inovatif ( $X_2$ ) dan budaya suportif ( $X_3$ ) memiliki pengaruh sebesar 94,8% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 5,2% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda didapat hasil bahwa variabel bebas budaya birokrasi ( $X_1$ ), budaya inovatif ( $X_2$ ) dan budaya suportif ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ) berpengaruh positif.

Berdasarkan uji t variabel budaya birokrasi ( $X_1$ ), budaya inovatif ( $X_2$ ) dan budaya suportif ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji F variabel budaya birokrasi, budaya inovatif, dan budaya suportif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih kepada Politeknik Negeri Medan melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) yang telah mendanai penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Akbar, M. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Amaludin (2020). *Jurnal Ekonomika*, Vol. 13 No. 2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

<https://journal.unbara.ac.id>.

Desi, D. E. (2021). *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6 (1). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

<https://journal.unbara.ac.id>.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9. Universitas Diponegoro.

Hasmin, E. (2016). *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No. XIX. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kota Tarakan.

<https://ojs.stiem-bongaya.ac.id>.

Mariyani, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Medan*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.

Mensah, E. B. K. dan, & Tawiah, K. A. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309.

<https://doi.org/10.3926/jiem.1530>.

Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Nasriahet.al., (2019). *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*. Vol. 4 No.1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Kendari, 1(2), 132-147.

<http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP>.

Ramadhan, I. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara*. Tesis Universitas Sumatera Utara.

Republik Indonesia. *Peraturan Bupati Karo Nomor 16 Tahun 2018 tentang Kriteria Dan Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Prestasi Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo*.

Republik Indonesia. *Peraturan Bupati Karo Nomor 36 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Karo*.

Republik Indonesia. *Peraturan Daerah Kabupaten Karo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karo*.

- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*
- Rukhviyanti, N. (2017). Vol. III No.2 *Pengaruh Budaya Birokrasi, Budaya Inovatif dan Budaya Suportif Terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi.
- Rumpak, A. D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute.* Jurnal Institut Bisnis dan Multimedia ASMI.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam.* Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten.* Skripsi Universitas Sultan AgengTirtayasa.
- Wahyudi, M. (2018). Vol. 1 No. 1. *Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Komitmen Pegawai di Kantor-Kantor Agama Se Propinsi Banten,* 272-282. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Wardiah, Mia L., (2016), *Teori perilaku dan Budaya Organisasi,* Pustaka Setia, Bandung.