

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia

Andri¹, Dini Gandini Purbaningrum², Nida Handayani^{3*}

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 30, 2024
Revised May 09, 2024
Accepted May 10 2024
Available online May 24, 2024

Kata Kunci:

Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai;
KLHK

Keywords:

Organizational culture; Employee
Performance; KLHK



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti dua permasalahan utama di kantor biro perencanaan kementerian lingkungan hidup dan kehutanan. Pertama, arahan pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan belum optimal. Kedua, kedisiplinan waktu para pegawai masih perlu ditingkatkan, dengan beberapa pegawai masih pulang dan masuk kantor tidak sesuai waktu yang ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Teori budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Victor Tan, yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, pengawasan, pola komunikasi, dan manajemen dukungan. Sedangkan teori kinerja pegawai yang digunakan diambil dari teori Bernardin & Russell, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi biaya, pengawasan, dan pengaruh interpersonal. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan jenis sampel jenuh, sehingga seluruh populasi pegawai Biro Perencanaan KLHK sebanyak 67 responden dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Variabel budaya organisasi mendapatkan nilai signifikan sebesar 1.119, yang berarti jika nilai budaya organisasi naik satu poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.119. Berdasarkan uji R square, nilai R Square sebesar 0.634 atau 63.4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63.4%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study highlights two main issues in the office of the planning bureau of the Ministry of Environment and Forestry. First, the work instructions given by superiors to subordinates are not optimal. Second, the time discipline of the employees still needs to be improved, with some employees leaving and entering the office at times that do not adhere to the designated schedule. The aim of this study is to identify the influence of organizational culture on employee performance in the Planning Bureau of the Ministry of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia. The organizational culture theory used in this study is from Victor Tan, which consists of individual initiative, risk tolerance, supervision, communication patterns, and management support. Meanwhile, the employee performance theory used is taken from Bernardin & Russell, which includes job quantity, job quality, timeliness, cost efficiency, supervision, and interpersonal influence. The research method used is associative research with a quantitative approach. The sample used is a non-probability sampling technique with a saturated sample type, where the entire population of employees in the Planning Bureau of the Ministry of Environment and Forestry, which amounts to 67 respondents, is taken as the sample. The analysis technique used is simple linear regression using SPSS version 25. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, with a significant value of $0.000 < 0.05$. The organizational culture variable obtains a significant value of 1.119, which means that if the organizational culture value increases by one point, employee performance will increase by 1.119. Based on the R square test, the R Square value is 0.634 or 63.4%. This indicates that the organizational culture variable affects employee performance by 63.4%. The rest is influenced by other variables that are not discussed in this study.

PENDAHULUAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi salah satu topik penelitian yang penting dalam konteks organisasi modern saat ini. Budaya organisasi mencakup sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah pada organisasi tersebut. Dalam lingkungan kerja yang efektif, budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada kesuksesan organisasi itu sendiri.

Salah satu organisasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Biro ini merupakan salah satu bagian penting dalam kementerian, yang memiliki posisi strategis dalam perencanaan dan pengembangan kebijakan lingkungan hidup dan kehutanan di Indonesia.

Namun, berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir, terdapat penurunan nilai yang signifikan. Rata-rata penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 adalah 100,09%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 98,52%, dan kembali turun pada tahun 2021 menjadi 97,2%. Penurunan ini bisa jadi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi di Biro Perencanaan tersebut.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya, sudah terbukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa contoh penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien, meningkatkan kolaborasi antar tim, meningkatkan motivasi kerja, dan mengurangi tingkat turnover pegawai. Di sisi lain, budaya organisasi yang lemah atau tidak ada dapat mempengaruhi komitmen pegawai, menyebabkan rendahnya produktivitas, serta menurunkan kepuasan kerja.

Dalam konteks Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat dikaitkan dengan kurangnya kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan pengimplementasian budaya organisasi. Beberapa pegawai mengeluhkan arahan kerja yang kurang jelas dari atasan, kurangnya disiplin pegawai dalam mengatur waktu, serta masih terdapat perilaku ketidaksesuaian dengan jam kerja yang ditetapkan.

Melihat adanya permasalahan tersebut, sangat penting untuk menginvestigasi bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Perencanaan tersebut. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan budaya organisasi menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen untuk meningkatkan budaya organisasi di dalam biro tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan di Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2010), tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel dalam penelitian dan hubungan antara variabel tersebut, peserta, dan lokasi penelitian. Variabel ini biasanya diukur melalui instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:8), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampling pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan pendekatan deskriptif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert, dengan membagikan ke seluruh pegawai biro perencanaan KLHK.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik atau sifat yang diamati atau diukur dari objek kajian penelitian. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Independen (X):
 - A. Budaya Organisasi
 - a) Inisiatif individual (Individual Initiative)

- b) Toleransi terhadap risiko (Risk Tolerance)
 - c) Pengawasan (Control)
 - d) Pola komunikasi (Communication Pattern)
 - e) Dukungan manajemen (Management Support)
2. Variabel Dependen (Y):

- A. Kinerja Pegawai
 - a) Kualitas
 - b) Kuantitas
 - c) Ketepatan waktu
 - d) Efisiensi biaya
 - e) Perlu pengawasan
 - f) Pengaruh interpersonal

Populasi penelitian terdiri dari 67 orang pegawai Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yang terbagi menjadi 3 bagian: RPA, evaluasi dan kerjasama dalam negeri, serta sub bagian tata usaha. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas digunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas Variabel Budaya Organisasi (X):

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X):

No	Pernyataan	R Hitung	R Table	Keterangan
1	P1	0.348	0.240	Valid
2	P2	0.666	0.240	Valid
3	P3	0.485	0.240	Valid
4	P4	0.655	0.240	Valid
5	P5	0.349	0.240	Valid
6	P6	0.660	0.240	Valid
7	P7	0.570	0.240	Valid
8	P8	0.665	0.240	Valid
9	P9	0.689	0.240	Valid
10	P10	0.612	0.240	Valid
11	P11	0.653	0.240	Valid
12	P12	0.644	0.240	Valid
13	P13	0.683	0.240	Valid
14	P14	0.617	0.240	Valid
15	P15	0.684	0.240	Valid
16	P16	0.674	0.240	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Tabel 1. di atas, semua butir pertanyaan pada Variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai r -hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing butir pernyataan dari indikator Inisiatif Individu, Toleransi Terhadap Resiko, Pengawasan, Pola Komunikasi, dan Management Support dikatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y):

No	Pernyataan	R Hitung	R Table	Keterangan
1	P17	0.615	0.240	Valid
2	P18	0.732	0.240	Valid
3	P19	0.721	0.240	Valid
4	P20	0.651	0.240	Valid
5	P21	0.785	0.240	Valid
6	P22	0.778	0.240	Valid
7	P23	0.719	0.240	Valid
8	P24	0.764	0.240	Valid
9	P25	0.706	0.240	Valid
10	P26	0.682	0.240	Valid

11	P27	0.612	0.240	Valid
12	P28	0.502	0.240	Valid
13	P29	0.736	0.240	Valid
14	P30	0.732	0.240	Valid
15	P31	0.704	0.240	Valid
16	P32	0.584	0.240	Valid
17	P33	0.436	0.240	Valid
18	P34	0.344	0.240	Valid
19	P35	0.344	0.240	Valid
20	P36	0.593	0.240	Valid
21	P37	0.593	0.240	Valid
22	P38	0.670	0.240	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dari Tabel 2. di atas, semua butir pertanyaan pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing butir pernyataan dari indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efisiensi Biaya, Perlu Pengawasan, dan Pengaruh Interpersonal dikatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran seberapa konsisten pengukuran pada waktu yang berbeda. Nilai Cronbach's Alpha digunakan sebagai indikator reliabilitas, dengan kriteria bahwa jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	16	0.60	0.883	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	22	0.60	0.922	Reliabel

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.883 atau 88%, sementara variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.922 atau 92%. Oleh karena itu, setelah dilakukan uji reliabilitas, instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yang digunakan lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan layak sebagai data penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut karena model regresi yang baik adalah jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov dengan bantuan komputer metode SPSS versi 25.

Dasar pengambilan keputusan uji instrumen kolmogorov smirnov :

Jika nilai signifikansi > 0,05 , maka nilai residual berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi < 0,05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.72773389
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.056
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hasil uji normalitas menggunakan standardized residual diatas diperoleh nilai signifikansi kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 .Angka sig kolmogorov smirnov tersebut lebih tinggi

dibandingkan taraf signifikansi 5 % (0.05) atau sig > 0.05. Sehingga bisa disimpulkan kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Dalam statistika, uji linieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel yang diidentifikasi teori, sesuai dengan hasil pengujian. Tujuan uji linieritas adalah untuk menentukan apakah ada hubungan linear atau tidak secara signifikan antara dua variabel tersebut. Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas ini merupakan syarat atau asumsi sebelum dilakukannya analisis korelasi . Uji linearitas dalam penelitian menggunakan SPSS versi 25. Dalam pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan seperti berikut ini :

- Jika nilai Deviation from Linearity Sig > 0.05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan dengan variabel dependen .
- Jika nilai Deviation from Linearity Sig < 0.05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Menggunakan Uji Anova

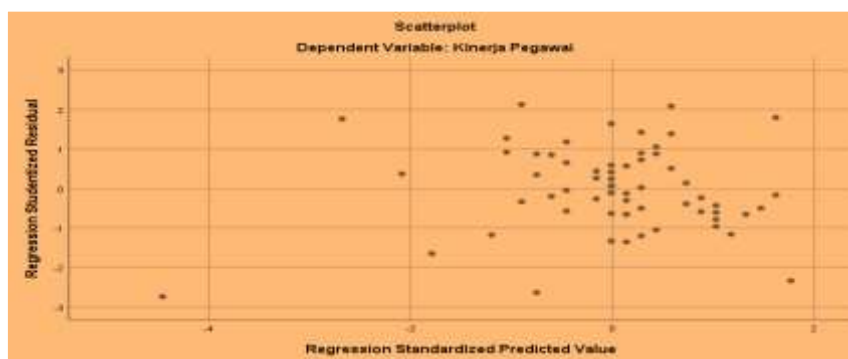
ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	4904.780	23	213.251	8.997	.000
		Linearity	3758.772	1	3758.772	158.575	.000
		Deviation from Linearity	1146.008	22	52.091	2.198	.13
	Within Groups	1019.250	43	23.703			
Total			5924.030	66			

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas uji linearitas memperoleh nilai Deviation from Linearity Sig sebesar 0.13. Nilai Deviation from Linearity Sig tersebut lebih tinggi dibandingkan taraf signifikansi 5 % (0.05) atau sig > 0.05. Maka dapat disimpulkan ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas . Penyebaran yang acak menggunakan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 1. dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tidak menemukan pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan ujiheteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Regresi linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Biro Perencanaan KLHK , metode analisis regresi linier sederhana digunakan. Digunakan juga untuk membuat perkiraan dan membangun persamaan. Rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan rumus :

\hat{Y} = Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dalam penelitian ini, analisis regresi akan dilakukan menggunakan program IBM SPSS versi 25.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.893	6.890		2.161	.034
	Budaya Organisasi	1.119	.105	.797	10.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 14.893 B + 1.119 X$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1) Konstanta = 14.893

Jika variabel budaya organisasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai sebesar 14.893

Koefisien X = 1.119

2) Jika variabel Budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin , maka akan menyebabkan kenaikan variable kinerja pegawai sebesar 1.119.

3) Maka dapat disimpulkan terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model persamaan regresi linear sederhana maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian . Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t, uji f dan uji koefisien determinan (r).

Hasil Hipotesis Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T SPSS 25

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.893	6.890		2.161	.034
	Budaya Organisasi	1.119	.105	.797	10.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Hipotesis : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Biro Perencanaan KLHK

Hipotesis :

H1 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Ho : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai .

1) Kriteria

Jika tingkat signifikan ,penelitian < 0.05, maka H1 ditolak dan Ho diterima

Jika tingkat signifikan , penelitian > 0.05 maka H1 diterima dan Ho ditolak

2) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H1 ditolak dan Ho diterima .

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bisa disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai di Biro Perencanaan KLHK .

Hasil Hipotesis Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F Dengan Uji Anova SPSS 25

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3758.772	1	3758.772	112.837	.000 ^b
	Residual	2165.258	65	33.312		
	Total	5924.030	66			

Sumber : Olahan Data SPSS 25

a) Hipotesis

H1 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Ha : terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai .

b) Kriteria

Jika tingkat signifikan ,penelitian < 0.05, maka H1 ditolak dan Ha diterima

Jika tingkat signifikan , penelitian > 0.05 maka H1 diterima dan Ha ditolak

c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H1 ditolak dan Ha diterima .

d) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bisa disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini : Ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai di Biro Perencanaan KLHK .

Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.634	.629	5.772

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Pada tabel diatas diperoleh nilai $R^2 = 0.634 = 63\%$,ini berarti variabel bebas Budaya Organisasi mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai sebesar 63,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Ada pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan sebesar 63,4% terhadap kinerja pegawai Di Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia .

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji t dengan pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H1 ditolak dan Ha diterima . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia . Nilai koefisien regresi sederhana pada variabel ini sebesar 1.119 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu poin maka besarnya kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.119 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya kenaikan kinerja pegawai 1.119 setiap kenaikan satu satuan variabel kinerja pegawai. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinan besarnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen $R^2 = 0.634$ yang bisa diberikan pengertian bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 63,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2017 ;47) , budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi yaitu; budaya organisasi bisa menunjukkan identitas organisasi, budaya berfungsi menunjukkan batasan peran yang jelas dalam organisasi, menunjukkan komitmen dan kolektif, bisa membangun stabilitas sistem sosial, bisa menciptakan pikiran sehat dan masuk akal serta memperjelas standar perilaku pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan lima penelitian terdahulu, penelitian pertama dilakukan oleh Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018), dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 26 % terhadap kinerja karyawan divisi account executive di PT Agrodana Futures. Hasil yang sama juga dengan penelitian Dwi Kuraesin (2017) , dengan

hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 57,7% terhadap kinerja karyawan di BTN Syariah Kantor Pusat. Hal serupa dengan penelitian ketiga yang dilakukan oleh Sartika (2020) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 57% antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat. Hal senada dengan hasil penelitian Abdi, Dkk (2021), dan Rizal Waldianto (2021), terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan review penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat perbedaan lokus penelitian antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di organisasi pemerintahan di tingkat pusat seperti kementerian, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2020), Abdi Dkk (2021) dan Rizal Waldianto (2020), dilakukan pada organisasi pemerintahan di tingkat daerah. Sedangkan penelitian yang dilakukan Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018), dan Dwi Kuraesin (2017), dilakukan pada organisasi swasta. Penelitian telah dilakukan di Biro Perencanaan KLHK Republik Indonesia, untuk membuktikan teori yang telah ada dan menguji hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teori Victor Tan (dalam Wibowo; 2006) untuk variabel budaya organisasi yang tidak terdapat kesamaan dengan kelima penelitian terdahulu. Penelitian Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018), dan penelitian Sartika (2020) menggunakan teori Cameron and Quinn (2006) untuk variabel budaya organisasi, Sedangkan kedua penelitian yang dilakukan Dwi Kuraesin (2017), dan Abdi, Dkk (2021) tidak dijelaskan menggunakan teori dari siapa baik variabel budaya organisasi maupun variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Waldianto (2020), menggunakan teori dari Stephen Robbins untuk budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan teori dari Bernardin and Russell pada variabel kinerja pegawai yang tidak mengalami kesamaan dengan kelima penelitian terdahulu. Sedangkan penelitian Alfitri Rijanto dan Mukaram (2018), dan penelitian Sartika (2020) menggunakan teori dari Dharma (2003) untuk variabel kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Waldianto (2020), menggunakan teori dari Satrohawaro untuk variabel kinerja karyawan, yang mungkin jarang digunakan secara umum. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Biro Perencanaan KLHK berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Biro Perencanaan, Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia" maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang telah dilakukan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji t dengan pengujian hipotesis menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa: "Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia", hal ini sesuai dengan dugaan hipotesis awal.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi sederhana diperoleh hasil sebesar 1.119 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu poin maka besarnya kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1.119.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinan besarnya pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen $R^2 = 0.634$, yang bisa diberikan pengertian bahwa variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 63,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SARAN

Adapun saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Biro Perencanaan KLHK harus bisa mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi yang positif: Biro Perencanaan KLHK harus bertekad untuk mempertahankan dan menumbuhkan nilai-nilai budaya yang membantu kinerja karyawan, seperti inovasi, kolaborasi, integritas, dan tanggung jawab. Hal ini dapat dicapai melalui program pelatihan, komunikasi yang konsisten, dan mengakui kontribusi karyawan berdasarkan nilai-nilai tersebut.
2. Biro Perencanaan KLHK diharapkan bisa mengembangkan kepemimpinan yang efektif: Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Biro Perencanaan KLHK harus menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan

dengan memberi contoh, mendorong keterlibatan aktif pegawai, dan memperkenalkan budaya yang sehat.

3. Biro Perencanaan KLHK diharapkan bisa menerapkan program pelatihan dan pengembangan: Program pelatihan dan pengembangan harus dirancang untuk meningkatkan pemahaman pegawai mengenai budaya organisasi serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka.
4. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan di tambah untuk variabel penelitiannya, kemudian pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden diharapkan gabungan dari pernyataan negatif dan positif supaya seimbang sehingga hasil jawaban responden akan maksimal.

REFERENSI

- Agoes Kamaroellah. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi Dan Manfaat)* (Vol. 13, Issue 1). Pustaka Raja.
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Ilmu Keolahragaan*, 1–10.
- Armstrong, Michae. (2014). *Human Resource Management Practice*. Edition 13. United Kingdom.
- Bernardin, H.J., & Russell J.E.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. New York: McGraw-Hill.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Biro Perencanaan. (2022) *Laporan Kinerja 2022*. Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan.
- Dessler, Gary. (2013). *Human resource management. Edition 15*. Pearson Education. New York.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi-Organizational Culture*. Semarang University Press.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan 1.
- Huseno Tun. (2016). *Kinerja Pegawai. In Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta Anwar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 438–456.
- Jalaludin, Dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Nobel Management Review*. 3(3).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan*. Cetakan 2. Pt Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Kementerian Agama Republik Indonesia (2023, 15 Oktober). Lima nilai budaya kerja Kemenag Ri. <https://kemenag.go.id/>
- Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia (2021, 13 Juli). Sejarah singkat dan tugas fungsi KLHK. <https://www.menlhk.go.id/site/post/101>.
- Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. ossey-Bass. San Francisco.
- Kuraesin Dewi. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Btn Syariah Kantor Pusat*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ma'ruf Abdullah. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Michael Armstrong (2021). *Perilaku Organisasional: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia. Jakarta.
- Murniati, I., & Karya Pamungka, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(1), 5–13.
- Nimran Umar, Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika Malang. Malang.
- Nurlidia, (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Edulib*, 8(1), 47.
- Parker, Martin. (2000). *Organizational Culture and Identity*. SAGE Publications Ltd. London.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340).
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Teddy Chandra (ed.); Vol. 13, Pusat Data Dan Informasi (2022) *Laporan Kinerja 2022*. Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan. Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press. Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta.
- Retno Wibowo. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)* (Vol. 1, Issue 1)

- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons. San Francisco.
- Sembiring Masana .(2022). *Budaya Dan Kinerja Organisasi ; Perspektif Organisasi Pemerintahan*. Fokus Media .Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak.(2020).*Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*.Cetakan Pertama. Graha Ilmu .Yogyakarta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, C
- Sulaksono, Hari (2015) *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Depublish. Yogyakarta .
- Supranto, J. (2016). *Statistik Teori dan Aplikasi* (ke 8 (ed.)). Erlangga.
- Sutrisno, E. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian* (Try Koryat (ed.)). KMB Indonesia.
- Syahril, N. (2021).*Perilaku dan budaya Organisasi*. Rajawali Pers. Depok.
- Syaifullah,Dkk. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Integrated Academic Information System (Iraise) Uin Suska Riau*. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 18.
- Tewal Bernhard, D. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam* (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media.
- Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).