
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN PASER**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION
SERVICE OF PASER DISTRICT***

**Dedy Darmawan¹, Achmad Appriannor Firdaus², Muhammad Akbar³,
Muhammad Dirvansyah⁴, Harmayanto⁵**

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot

email: ¹dedy310@gmail.com, ²affirdaus@widyapraja.ac.id, ³akbar@stiewidyapraja.ac.id,
⁴dirfan1901@gmail.com, ⁵harmayanto19120@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of organizational culture consisting of seven dimensions, namely innovation and risk-taking (X1), attention to detail (X2), result orientation (X3), people orientation (X4), team orientation (X5), aggressiveness (X6), and stability (X7), both simultaneously and partially, on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Paser Regency (Y). This study employed a saturated sampling technique with a total of 67 employees as respondents. The research instrument in the form of a questionnaire was first tested for validity and reliability, and the results showed that 18 statements were valid ($r\text{-calculated} > r\text{-table}$) and reliable (Cronbach's Alpha $0.967 > 0.60$). The multiple linear regression analysis produced the equation $Y = -1.039 + 0.137X1 + 0.142X2 + 0.176X3 + 0.170X4 + 0.223X5 + 0.170X6 + 0.198X7$. The multiple correlation coefficient of 0.951 indicates a very strong relationship between organizational culture and employee performance, while the Adjusted R^2 value of 0.893 shows that the independent variables explained 89.3% of the variation in employee performance. The simultaneous test confirmed that organizational culture as a whole significantly affects employee performance ($F\text{-calculated } 80.055 > F\text{-table } 2.17$; sig. $0.000 < 0.05$). The partial test results demonstrated that all dimensions of organizational culture significantly influence employee performance, with $t\text{-calculated}$ values greater than $t\text{-table}$ (2.001). The most dominant dimension is team orientation (X5), with the highest $t\text{-calculated}$ value of 3.241 and a significance level of 0.002. Therefore, the hypothesis stating that innovation and risk-taking (X1) is the dominant factor was not supported; instead, team orientation (X5) was found to have the strongest effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Team Orientation, Innovation, Employee Performance, Multiple Linear Regression

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari tujuh dimensi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko (X1), memperhatikan detail (X2), orientasi pada hasil (X3), orientasi pada orang (X4), orientasi pada tim (X5), keagresifan (X6), dan stabilitas (X7), baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser (Y). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 67 pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas, hasilnya menunjukkan 18 pernyataan valid ($r\text{hitung} > r\text{tabel}$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $0,967 > 0,60$). Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -1,039 + 0,137X1 + 0,142X2 + 0,176X3 + 0,170X4 + 0,223X5 + 0,170X6 + 0,198X7$. Koefisien korelasi ganda sebesar 0,951 menunjukkan hubungan sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, sedangkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,893 mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 89,3% variasi kinerja pegawai. Uji simultan membuktikan bahwa budaya organisasi secara keseluruhan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} 80,055 > F_{tabel} 2,17$; sig. $0,000 < 0,05$). Uji parsial menunjukkan seluruh dimensi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t_{hitung} masing-masing lebih besar dari t_{tabel} (2,001). Dimensi yang paling dominan adalah orientasi pada tim (X5) dengan t_{hitung} tertinggi 3,241 dan signifikansi 0,002. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan inovasi dan pengambilan risiko (X1) sebagai faktor dominan tidak terbukti, melainkan orientasi pada tim (X5) yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Orientasi Pada Tim, Inovasi, Kinerja Pegawai, Regresi Linear Berganda

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya demi bersaing secara efektif. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi adalah budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut oleh anggotanya, yang pada akhirnya membentuk perilaku dan kinerja mereka. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan, sedangkan budaya yang lemah dapat menghambat kemajuan dan menurunkan kinerja pegawai.

Organisasi dapat dipandang sebagai tempat di mana individu-individu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang menerapkan budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi menjadi elemen penting yang dapat memengaruhi berbagai aspek, mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang membentuk identitas serta pandangan bersama dalam sebuah lingkungan kerja. Namun, budaya organisasi dapat berfungsi optimal hanya jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam kehidupan organisasi.

Menurut Sudarmanto dalam Tjong (2023:46) "Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi."

Budaya organisasi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, karena berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam sebuah organisasi. Secara umum, budaya organisasi dapat dianggap sebagai suatu pernyataan yang menjadi syarat bagi pegawai, berfungsi sebagai pedoman dan ketentuan. Dengan menerapkan budaya organisasi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku, pimpinan dan pegawai akan berkomitmen untuk membentuk sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Proses ini pada akhirnya diharapkan dapat menghasilkan pemimpin dan pegawai yang profesional dan loyal.

Menurut Khan et al dalam Edward (2022:3) "kinerja adalah prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam satu tahun".

Dalam konteks individu, kinerja sering kali diukur berdasarkan hasil kerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sementara itu, dalam konteks organisasi, kinerja merujuk pada pencapaian tujuan organisasi, keberhasilan dalam melaksanakan operasional, serta kualitas layanan atau produk yang dihasilkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang disepakati. Apabila kinerja pegawai tidak memenuhi harapan, masalah dalam organisasi dapat muncul. Dalam situasi ini, budaya organisasi yang baik dapat menjadi solusi, karena ia berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Peran pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Dengan kemampuan yang mumpuni, kinerja pegawai tentu akan meningkat secara otomatis.

Hasil observasi awal peneliti mengungkapkan bahwa kurangnya kesadaran untuk menginternalisasi budaya tersebut dalam diri mereka. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser adalah kinerja yang belum optimal, disebabkan oleh rendahnya nilai-nilai budaya organisasi dan kurangnya kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab. Pegawai negeri, yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat, diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesionalisme, sehingga dapat menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat. Namun, jika pegawai negeri justru menganggap diri mereka sebagai penerima pelayanan, situasi ini akan menimbulkan masalah yang lebih rumit, seperti yang kita lihat pada banyak lembaga pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah.

Menurut Robbins & Judge (2017:355-356), terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, yakni sejauh mana pekerja didorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko; memperhatikan detail, yaitu sejauh mana pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, serta ketelitian dalam bekerja; orientasi pada hasil, yaitu sejauh mana manajemen lebih menekankan pada pencapaian hasil daripada teknik atau proses yang digunakan; orientasi pada orang, yakni sejauh mana pengambilan keputusan mempertimbangkan dampaknya terhadap anggota organisasi; orientasi pada tim, yaitu sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan dalam bentuk kerja tim dibandingkan secara individual; keagresifan, yaitu sejauh mana anggota organisasi bersikap agresif dan kompetitif dibandingkan santai; serta stabilitas, yaitu sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo dibandingkan dengan orientasi pada pertumbuhan.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser dalam memberikan pengaruh budaya organisasi harus benar-benar maksimal dengan menerapkan beberapa hal, yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian pada hal detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada orang, Orientasi pada tim, Agresivitas, Stabilitas.

Dari sisi inovasi dan pengambilan risiko, yaitu dalam aspek administratif, pegawai dapat berinovasi dalam menerapkan teknologi dalam pengarsipan dokumen. Dari sisi pengambilan risiko, pegawai lebih berhati-hati dalam setiap keputusan untuk menghindari kesalahan dalam proses pekerjaannya.

Dari sisi memperhatikan detail, yaitu ketelitian sangat diperlukan dalam administrasi dan pengelolaan dokumen. Namun, masih ditemukan seringnya terjadi kesalahan dalam pengetikan yang menyebabkan revisi berulang, sehingga menghambat efisiensi kerja.

Dari sisi orientasi pada hasil, yaitu pegawai bekerja secara efisien, memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan bijak, serta proaktif mencari solusi ketika menghadapi kendala. Dengan semangat kerja yang terarah pada pencapaian tujuan, pegawai tersebut menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser secara keseluruhan.

Dari sisi orientasi pada orang, yaitu dalam pengambilan kebijakan, pimpinan mempertimbangkan kesejahteraan pegawai dan memberikan arahan yang jelas terkait tugas yang harus dilakukan. Namun, masih ada Pegawai yang belum memahami alasan di balik kebijakan yang diterapkan, sehingga menimbulkan kebingungan atau kurangnya keterlibatan dalam mendukung kebijakan tersebut.

Dari sisi orientasi pada tim, Setiap Pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing, serta berkoordinasi dalam penyelesaian. Namun, beberapa pegawai masih lebih fokus pada tugas individu tanpa memperhatikan keterkaitan dengan bagian lain, yang dapat menghambat sinergi tim secara keseluruhan.

Dari sisi Keagresifan, menunjukkan tingkat keagresifan yang terukur dan terkendali dalam menetapkan dan mengejar target kinerja. Setiap unit kerja diberikan indikator pencapaian yang jelas, dan ada dorongan kuat untuk memenuhi target nasional maupun daerah, seperti realisasi data kependudukan, pemutakhiran sistem, dan penyelesaian dokumen administrasi kependudukan.

Dari sisi stabilitas, menunjukkan tingkat stabilitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan publik. Mereka mampu menjaga konsistensi kinerja, keandalan sistem, serta kondisi dan tantangan yang beragam.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser”**

METODE PENELITIAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Paser Nomor 15 Tahun 2023 dan beralamat di Jl. Kusuma Bangsa KM. 05 Tanah Grogot. Dinas ini berfungsi menyelenggarakan urusan administrasi kependudukan, meliputi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi, serta

pemanfaatan data dan inovasi pelayanan. Visi Kabupaten Paser adalah Paser Tuntas (Tangguh, Unggul, Transformatif, Adil, dan Sejahtera) dengan misi antara lain mewujudkan tata kelola pemerintahan yang adaptif, mendorong inovasi berbasis potensi lokal, meningkatkan kualitas masyarakat, memperkuat ketahanan sosial budaya, dan pemerataan pembangunan wilayah. Struktur organisasi Dinas terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris dengan subbagian keuangan dan umum, serta empat bidang utama, yaitu Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, serta Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas yang berjumlah 67 orang, terdiri atas 30 PNS dan 37 PPPK, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Jenis data yang digunakan meliputi data kualitatif berupa deskripsi, dokumen, wawancara, dan observasi, serta data kuantitatif berupa skor kuesioner. Sumber data diperoleh dari data primer (kuesioner, wawancara, observasi) dan data sekunder (dokumen organisasi dan literatur). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dengan skala Likert, serta studi kepustakaan. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data pada penelitian Ini menggunakan alat bantu dengan sistem komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).
Uji Validitas

Setiap butir indikator yang diukur menggunakan kuisisioner harus mempunyai kemampuan untuk mengukur variabel. Kemampuan mengukur variabel disebut uji Validitas.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item item pertanyaan dinyatakan valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini perhitungan uji validitas akan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,565	0,2404	Valid
Pernyataan 2	0,565	0,2404	Valid
Pernyataan 3	0,794	0,2404	Valid
Pernyataan 4	0,794	0,2404	Valid
Pernyataan 5	0,794	0,2404	Valid
Pernyataan 6	0,808	0,2404	Valid
Pernyataan 7	0,808	0,2404	Valid
Pernyataan 8	0,775	0,2404	Valid
Pernyataan 9	0,559	0,2404	Valid
Pernyataan 10	0,840	0,2404	Valid

Pernyataan 11	0,840	0,2404	Valid
Pernyataan 12	0,840	0,2404	Valid
Pernyataan 13	0,664	0,2404	Valid
Pernyataan 14	0,962	0,2404	Valid
Pernyataan 15	0,962	0,2404	Valid
Pernyataan 16	0,962	0,2404	Valid
Pernyataan 17	0,935	0,2404	Valid
Pernyataan 18	0,935	0,2404	Valid

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 Pada 2025

Berdasarkan hasil diatas dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kemampuan suatu konsistensi alat ukur untuk menghasilkan hasil yang konsisten. Data pada penelitian ini menggunakan kuisioner sehingga harus diuji konsistensinya. Berikut hasil pengujian reliabilitas menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.967	18

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 Pada 2025

Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Maka Hasil Pengujian Reliabilitas diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai cronbach's Alpa 0,967 hasilnya Baik.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X_1), Memperhatikan detail (X_2), Orientasi pada hasil (X_3), Orientasi pada orang (X_4), Orientasi pada tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien	Beta
Konstanta	-1,039
Inovasi dan Pengambilan Risiko	0,137
Memperhatikan Detail	0,142
Orientasi Pada Hasil	0,176
Orientasi Pada Orang	0,170
Orientasi Pada tim	0,223
Keagresifan	0,170
Stabilitas	0,198

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 Pada 2025

Diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,039 + 0,137X_1 + 0,142X_2 + 0,176X_3 + 0,170X_4 + 0,223X_5 + 0,170X_6 + 0,198X_7$$

- -1,039 , berarti jika Inovasi dan pengambilan risiko (X_1), Memperhatikan detail (X_2), Orientasi pada hasil (X_3), Orientasi pada orang (X_4), Orientasi

pada tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) nilainya 0, Maka kinerja pegawai (Y) sebesar -1,039.

- 0,137 , artinya setiap peningkatan Inovasi dan pengambilan risiko (X_1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,137. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 0,142 , artinya setiap peningkatan Memperhatikan detail (X_2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,142. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 0,176, artinya setiap peningkatan Orientasi pada hasil (X_3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,176. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 0,170 , artinya setiap peningkatan Orientasi pada orang (X_4) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,170. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 0,223 , artinya setiap peningkatan Orientasi pada tim (X_5) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,223. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 0,170 , artinya setiap peningkatan Keagresifan (X_6) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,170. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 0,198 , artinya setiap peningkatan Stabilitas (X_7) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,198. Dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Analisis Korelasi Ganda (R)

Tabel 4 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	<i>Adjusted R Square</i>
1	0.951 ^a	0.893

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 Pada 2025

Berdasarkan tabel 5, Nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,951^a dalam nilai interval korelasi (0,80-1,00) tingkat hubungan dinyatakan sangat kuat. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X_1), Memperhatikan detail (X_2), Orientasi pada hasil (X_3), Orientasi pada orang (X_4), Orientasi pada tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 17, nilai *Adjusted R square* sebesar 0,893 artinya variasi variabel kualitas pelayanan yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X_1), Memperhatikan detail (X_2), Orientasi pada hasil (X_3), Orientasi pada orang (X_4), Orientasi pada tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) Memberi kontribusi terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser sebesar 89,3%. Sedangkan sisanya disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diketahui sebesar $(100-89,3)\% = 10,7\%$.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama/Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji F

	Model	df	F	Sig.
1	Regression	7	80,055	0,001
	Residual	59		
	Total	66		

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 Pada 2025

Berdasarkan tabel 17 yang didapatkan hasil perhitungan SPSS dapat diketahui Nilai F_{hitung} Sebesar 80,055, jika dibandingkan dengan F_{tabel} (0,05;7;66) Sebesar 2,17 maka diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80,055 > 2,17$) atau p value $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) Sehingga H_0 Ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan risiko (X_1), Memperhatikan detail (X_2), Orientasi pada hasil (X_3), Orientasi pada orang (X_4), Orientasi pada tim (X_5), Keagresifan (X_6), Stabilitas (X_7) secara secara simultan (Bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Uji Koefisien Regresi Secara Sendiri-sendiri/Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Inovasi dan pengambilan risiko (X_1)	2,627	2,00100	0,011	Signifikan
Memperhatikan detail (X_2)	2,474	2,00100	0,016	Signifikan
Orientasi pada hasil (X_3)	2,854	2,00100	0,006	Signifikan
Orientasi pada orang (X_4)	2,844	2,00100	0,006	Signifikan
Orientasi pada tim (X_5)	3,241	2,00100	0,002	Signifikan
Keagresifan (X_6)	2,905	2,00100	0,005	Signifikan
Stabilitas (X_7)	3,067	2,00100	0,003	Signifikan

Sumber Data: Data Diolah Menggunakan SPSS 27 Pada 2025

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui:

Variabel Inovasi dan pengambilan risiko (X_1)

Nilai t_{hitung} Inovasi dan pengambilan risiko sebesar 2,627, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_1) > t_{tabel}$ ($2,627 > 2,00100$) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Inovasi dan pengambilan risiko (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Variabel Memperhatikan detail (X_2)

Nilai t_{hitung} Memperhatikan detail sebesar 2,474, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_2) > t_{tabel}$ ($2,474 > 2,00100$) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Memperhatikan detail (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Variabel orientasi pada hasil (X_3)

Nilai t_{hitung} Orientasi pada hasil sebesar 2,854, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_3) > t_{tabel}$

(2,854 > 2,00100) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Orientasi pada hasil (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Variabel Orientasi pada orang (X_4)

Nilai t_{hitung} Orientasi pada orang sebesar 2,844, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_4) > t_{tabel}$ (2,844 > 2,00100) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Orientasi pada orang (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Variabel Orientasi pada tim (X_5)

Nilai t_{hitung} Orientasi pada tim sebesar 3,241, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_5) > t_{tabel}$ (3,241 > 2,00100) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Orientasi pada tim (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Variabel Keagresifan (X_6)

Nilai t_{hitung} Keagresifan sebesar 2,905, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_6) > t_{tabel}$ (2,905 > 2,00100) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keagresifan (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Variabel stabilitas (X_7)

Nilai t_{hitung} Stabilitas sebesar 3,067, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,05;59) sebesar 2,00100; maka diperoleh hasil yaitu $t_{hitung} (X_7) > t_{tabel}$ (3,067 > 2,00100) Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Stabilitas (X_7) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Sedangkan Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser adalah variabel Orientasi pada tim (X_5) dibuktikan dengan t_{hitung} tertinggi yaitu 3,241 Sehingga hipotesis yang menyatakan Inovasi dan Pengambilan Risiko (X_1) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai tidak terbukti kebenarannya atau H_0 diterima H_a tolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena 18 butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2404) serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -1,039 + 0,137X_1 + 0,142X_2 + 0,176X_3 + 0,170X_4 + 0,223X_5 + 0,170X_6 + 0,198X_7$ yang menunjukkan bahwa seluruh variabel budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko (X_1), memperhatikan detail (X_2), orientasi pada hasil (X_3),

orientasi pada orang (X4), orientasi pada tim (X5), keagresifan (X6), dan stabilitas (X7) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,951 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,893 yang berarti variabel budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 89,3%, sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F ($80,055 > 2,17$; sig. 0,000) membuktikan bahwa seluruh variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula hasil uji t menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, dengan variabel orientasi pada tim (X5) sebagai faktor dominan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser terus meningkatkan inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, serta mempertahankan orientasi tim sebagai faktor dominan. Selain itu, pegawai juga perlu menjaga keagresifan melalui disiplin, kerja giat, dan kepatuhan terhadap aturan, serta mengembangkan stabilitas kerja dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, saling menghargai, dan berlandaskan visi-misi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 2024. **Konseling Lintas Budaya**. Medan. Umsu Press.
- Abubakar. 2021. **Pengantar Metodologi Penelitian**. Yogyakarta. SUKA Press
- UIN Sunan Kalijaga.
- Ahmaddien, Iskandar dan Syarkani, Yofy. 2019. **STATISTIKA TERAPAN DENGAN SISTEM SPSS**. Bandung. ITB Press
- Andzar, Rasyadi. 2019. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Paser**. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.
- Arifin, N. 2023. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, Dan Solusi**. Jepara. Unisnu Press.
- Ayuni, Nur, Rizkiah. 2023. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser**. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.
- Edward, R. Y. 2022. **Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**. Surabaya. Cv. Jakad Media Publishing.
- Fachrurazi, Et. Al. 2022. **Pengantar Manajemen**. Batam. Cendikia Mulia Mandiri.

- Kusumah, M. R. Et. Al. 2024. **Organisasi Dan Manjemen** . Bandung. Widina Media Utama.
- Nurfitriani. 2023. **Buku Ajar Perilaku Dan Budaya Organisasi**. Makassar. Cendekia Publisher.
- P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. **Perilaku Organisasi**. Edisi Keenam Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, Syofian. 2017. **METODE PENELITIAN KUANTITATIF Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS**. Jakarta. KENCANA
- Sugiyono. 2023. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung. Cv. Alfabeta.
- Tiong, P. 2023. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktek**. Yogyakarta. Cv. Budi Utama.
- Wisnu. 2019. **TEORI ORGANISASI Struktur dan Desain**. Malang. Universitas Muhammadiyah.