

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas PPRDI Pekanbaru

Fadillah Sonia Wati¹ & Siti Rofidah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : sitirofidah@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract : *This research aims to determine the influence of organizational culture on the performance of PPR Office. The type of research used in this research is quantitative. The population in this study were all PPR Office. The sample in this study amounted to 50 people. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale, each of which has been tested and has met the validity and reliability requirements. The data analysis technique used in this research is simple linear regression. The results of the t test for the organizational culture variable have a positive and significant effect on the performance of PPR Office, because it has a significance value of $0.015 < 0.05$ and a calculated t value of $3,882 > 2.010$.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional.

Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999

tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Untuk itu pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai negeri, menaikkan gaji dan tunjangannya, memberikan penghargaan, hukuman dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja pegawai negeri. Namun peningkatan kinerja para pegawai negeri belum juga menampakkan hasil yang memuaskan. Meski pun di beberapa daerah kinerja pegawai negeri telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai negerinya belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai negeri yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Bukti yang terlihat di lapangan seperti, pada hari biasa hanya beberapa pegawai yang datang tepat waktu, saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Pariwisata adalah fenomena pergerakan manusia, barang dan, jasa yang sangat kompleks, ia terkait erat dengan organisasi, hubungan- hubungan kelembagaan dan individu, kebutuhan layanan, dan sebagainya (Damanik dan Weber, 2006:1). Oleh sebab itu industri pariwisata melibatkan pemerintah dalam pengembangan pariwisata nasional atau daerah. Dinas PPR merupakan bagian pemerintahan yang terlibat dalam pengembangan pembangunan kepariwisataan di Provinsi Riau. Oleh sebab itu sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan industri/ perusahaan, karena hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya atau dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dinilai melalui tingkat profesionalisme dalam melakukan

pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja pegawai, khususnya PNS, di Indonesia memang sangat sulit karena masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut mental, etos dan budaya kerja dari aparat pemerintah. Di Indonesia, jumlah pegawai negeri sipil mencapai tak kurang dari lima juta orang. Namun, dari jumlah itu, menurut mantan Men-PAN Feisal Tamim, sekitar 60%-nya tidak cukup profesional dan produktif. Pegawai mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah lain. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja dikalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif. Dengan demikian pembenahan kinerja pegawai negeri haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparat pemerintah yang profesional dan produktif. Maka dapat kita lihat pada tabel dibawah ini jumlah pegawai pada Dinas PPR pada tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1
Penilaian Kinerja Pegawai Dinas PPR 2018- 2022.

No	Tahun	Unsur Penilaian		Nilai Prestasi Kerja	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai	Perilaku Kerja		
1	2018	50,23	33,58	83,81	Baik
2	2019	50,85	34,45	85,30	Baik
3	2020	51,02	35,89	86,91	Baik
4	2021	51,63	36,55	88,18	Baik
5	2022	52,35	37,48	89,83	Baik

Sumber : Dinas PPR, 2023

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa Pada tahun 2018 Kinerja Dinas PPR memperoleh nilai 83,81, pada tahun 2019 memperoleh nilai sebanyak 85,30, tahun 2020 memperoleh nilai kinerja sebanyak 86,91, tahun 2021 memperoleh nilai 88,18 dan pada tahun 2022 memperoleh nilai 89,83. Namun demikian kinerja pada Dinas PPR mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas PPR di Pekanbaru.”**

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa : “MSDM merupakan suatu perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Ansory (2018:59) manajemen sumber daya manusia individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal".

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa focus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004: 31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan, karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. Kemudian Perucci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004: 184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya

adalah adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam masyarakat. Hasil pemikiran tersebut dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap dalam maupun terhadap manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut Soekanto (1990:171) masyarakat adalah orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan. Dengan demikian tidak ada masyarakat yang tidak memiliki kebudayaan, dan sebaliknya tidak ada kebudayaan tanpa masyarakat sebagai wadah dan pendukungnya. Sehingga suatu organisasi yang merupakan bagian dari masyarakat tentulah memiliki kebudayaan didalamnya.

Menurut Rivai (2004:432) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut: (a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. (b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. (c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. (d) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. (e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Luthans (dalam Lako, 2004:33), mengidentifikasi 6 karakteristik penting didalam budaya organisasi yaitu, pertama, *observed behavior regulation*, yaitu apabila para partisipan organisasi saling berinteraksi satu sama lain baik itu interaksi antar anggota organisasi maupun interaksi antara anggota organisasi dengan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminologi dan ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak. Kedua, *norms*, yaitu standar-standar perilaku yang

ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Ketiga dominant value, yaitu ada sejumlah nilai-nilai utama yang organisasi anjurkan dan harapan kepada anggota organisasi untuk menyumbangkannya, misalnya absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Heri Sulaksono (2019:27) menunjuk ada tujuh indikator utama yang keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko.
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci.
Sejauh mana karyawan diharap menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
3. Orientasi Pada Hasil
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Kepada Semua Kepentingan Pegawai
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi Tim
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dibanding santai.
7. Stabilitas
Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018:53).

Menurut Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi yang telah dicapai dari masing-masing individu dalam sebuah organisasi (Mulyanti & Kaukab dalam Iskandar, 2024).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2017, hal. 270).

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016, hal. 182).

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Permenpan RB RI No 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, Beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Berorientasi Pelayanan
Orientasi pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, antara lain meliputi : masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

2. Akuntabel
Menurut lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan RI: “
3. Akuntabilitas
adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan suatu unit organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berwenang meminta pertanggungjawab.
4. Kompeten
Pengertian kompetensi dalam surat keterangan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 46A Tahun 2003 ialah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.
5. Harmonis
Yaitu, setiap pegawai harus saling peduli dan menghormati perbedaan.
6. Loyal
Yaitu, setiap pegawai harus berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
7. Adaptif
Berarti setiap pegawai harus terus berinovasi dan antusias dalam mengatasi atau menghadapi perubahan.
8. Kolaboratif
Berarti setiap pegawai harus membangun kerja sama yang sinergis

METODOLOGI PENELITIAN

Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono: 2016:225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan

hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara yang didapat dari informan Dinas PPR.

Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016:156), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara instansi-instansi pemerintah yang terkait erat dengan penelitian ini atau sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data yang biasanya melalui perantara lewat orang lain atau dokumen-dokumen seperti buku- buku, artikel-artikel serta dokumentasi berupa rekaman suara dan foto-foto sebagai bukti penelitian ini benar dilakukan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas PPR yang berjumlah 101 orang.

Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Arikunto (2013:73) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus *representative*. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 10% dengan

rumus sebagai berikut :

$$n = N / 1 + N(a)^2$$

Keterangan :

n = sampel N = populasi

a = nilai presisi 10% (atau sig 0,1)

Sehingga, sampel minimal yang harus diambil adalah sejumlah 50 Pegawai. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik penarikan sampel secara acak pada populasi. Sejalan dengan hal tersebut Sugiyono (2013, hlm. 120) menjelaskan bahwa “pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Dengan menggunakan teknik simple random sampling mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel.

Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu menggunakan deskriptif dan kuantitatif. Berikut penjelasan masing-masing analisis, yaitu sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:207) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam metode analisis data ini penulis mengambil analisis deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Kuantitatif

Penelitian membutuhkan suatu analisis data yang digunakan untuk

menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. (Roni Andespa, 2012:170).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192), Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid.

Dari hasil validitas Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator Pernyataan untuk variabel didalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,2732. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator adalah valid atau sudah terukur dapat diandalkan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpa > 0,60 maka reliabel (Wiratna Sujarweni (2014:192).

Tabel 2
Hasil Uji Reliability

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Ket
1	Budaya Organisasi	0.684	0.6	Reliabel
2	Kinerja PNS Dinas Pariwisata	0.870	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olaha SPSS V.20

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,684 > 0,6 dan variable Kinerja PNS Dinas PPR (Y) sebesar 0,870 > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian reliabel karena nilai crobach's alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha 0,6, berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu

variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah : $Y = a + bX + e$

Dimana :

$Y = a + bX + e$ Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja PNS Dinas PPR)

X = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

A = Konstanta

Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang

B = menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

E = Error Term

Tabel 3
Hasil Uji Regrsi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.669	11.631		2.637	.011
Budaya Organisasi	.833	.214	.489	3.882	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PNS DINAS PPR

Sumber : Data Olaha SPSS V.20

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + bX$

$Y = 30.669 + 0.833X$

Persamaan regrsi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 30.669 artinya variable budaya organisasi (X) nilainya adalah 0.833, maka variable dependen kinerja (Y) nilainya adalah 30.669.
2. Koefisien regresi variable budaya organisasi (X) sebesar 0.833 artinya jika variable budaya organisasi dinaikan 1 satuan maka variable kinerja (Y) akan mengaami kenaikan 0.833 satuan. Hal ini berarti koefisien bernilai positif, jika semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja PNS Dinas PPR.

Uji Hipotesis

Uji t

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak. Dari tabel 3 diatas dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- a. Menentukan Hipotesis

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

- b. Menentukan tingkat signifikansi

Dari output SPSS Versi 20 didapat t hitung sebesar 3.882 dan signifikansi 0.006

- c. Menentukan t hitung
t hitung dilihat dari hasil SPSS sebesar 3.882
- d. Menentukan t tabel
t tabel dapat dilihat pada tabel statistic signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $50-2 = 48$. Hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.010
- e. Membandingkan t hitung dan t tabel t hitung = 3.882 > t tabel = 2.010 dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel
- f. Kriteria pengujian
Jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel, maka H0 ditolak, Ha diterima
Jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel, maka Ha diterima Berdasarkan signifikansi
Jika signifikansi > 0.05, maka H0 diterima Jika signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak
- g. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel ($3.882 > 2.010$) dan signifikansi < 0,05 ($0.006 < 0.005$), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Dinas PPR di Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sujarweni (2015:164) “Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”. Jika R² semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka, presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.223	6.058

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PNS DINAS PPR

Sumber : Data Olahan SPSS V.20

Pada tabel diatas nilai R square (R²) yang dihasilkan sebesar 0,239 atau 23,9% ini berarti terdapat hubungan anatara budaya organisasi terhadap kinerja PNS dinas PPR. Sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variable bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ainanur,Ainanur, “Pengaruh Budaya Organisasi,Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”
 Arep, I., & Tanjung, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
 Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., &

Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
 Bakry, Umar S. 2015. “*Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif*”, dalam Metode Penelitian Hubungan Internasional, Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Hal 6.
 Daniel. (n.d.). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. Retrieved from EkonomiManajemen.com: <https://ekonomimanajemen.com/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia/>
 Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, I., & Putra, E. (2024). Peran Kompetensi Sdm Dalam Peningkatan Kinerja UMKM Di Kabupaten Kampar. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 245-254.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 72-74.
- Uha, Ismail, Nawawi, 2017, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* , Cetakan ke - 3, Kencana, Depok.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai., dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers