

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)

Siti Nur Umaya¹, Dirarini Sudarwadi,^{2,3} Ismi Haryati³
Program Studi Manajemen, Universitas Papua¹

Article History:

Received: Juni 02, 2025
Accepted: Juni 30, 2025
*Corresponding Author
E-mail:
d.sudarwadi@unipa.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at the West Papua Province Central Statistics Agency Office. The analysis technique used in this research is quantitative. The sampling technique in this research is saturated sampling with a sample size of 51 respondents. The primary data used is in the form of interviews and questionnaires, the secondary data used is in the form of journals, agency profiles and books used as references. The data analysis technique used is chi-square test analysis with the help of the SPSS version 26 software computer application. Based on the results of the analysis that has been carried out, it can be seen that the calculated chi-square value (0.874) < chi square table (3.481), it can be said that organizational culture has a strong relationship with performance at Central Statistics Agency Office.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance of the Central Statistics Agency*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kuantitatif. Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 51 responden. Data primer yang digunakan yaitu berupa wawancara dan kuisioner, data sekunder yang digunakan berupa jurnal, profil instansi, dan buku yang dijadikan referensi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis *uji-chi square* dengan bantuan aplikasi komputer software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa nilai *chi-square* hitung (0,874) < *chi square* tabel (3,481), hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pada Kantor Badan Pusat Statistik.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi organisasi. Mereka membutuhkan Perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai. Perhatian yang dimaksudkan disini seperti komitmen dari pegawai, pegawai perlu diberikan peluang untuk berkembang dan didorong untuk berinovasi. Dengan komitmen dan loyalitas yang tinggi, kinerja akan berdampak pada tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Nurhayati dkk, 2018). Masalah yang muncul ketika manajemen sumber daya manusia kurang baik adalah menurunnya kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno dkk (2019), kinerja adalah keberhasilan kerja seseorang atau sekelompok orang yang Dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan yang tinggi dibutuhkan untuk memahami sejauh mana peranan serta kontribusi sumber daya manusia dalam memperoleh keberhasilan organisasi. Untuk itu, perlu adanya budaya organisasi yang positif sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian Fahrur R. Rofiqoh (2021) bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat merupakan Instansi lembaga pemerintah Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Kondisi nyata yang terjadi masih ditemukan komunikasi yang tidak transparan antara atasan dan bawahan, adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional. selain itu masih banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan instansi, terutama pada waktu penggunaan jam kerja. Pegawai juga sering lalai dan menunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan tugas menumpuk tidak selesai sesuai yang ditargetkan sehingga berdampak pada penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas pada saat akan melakukan pelaporan tugas oleh pegawai kepada pimpinan.

Untuk itu diperlukannya budaya organisasi instansi pada lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja secara kesinambungan agar tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan serta peraturan yang ada. Dalam mengembangkan potensi diharapkan dapat mencakup keterampilan, pembinaan kepemimpinan dan juga manajemen agar dapat meningkatkan efektivitas tim. Serta pengambilan Keputusan, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang tinggi tetapi dapat dilakukan pekerjaan secara profesional.

METODE PENELITIAN

penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif. populasi dari penelitian ini yaitu seluruh pegawai BPS Provinsi yang berjumlah 51 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Maka jumlah responden penelitian ini yaitu 51 orang yang merupakan pegawai ASN pada BPS Provinsi Papua Barat. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Adapun Teknik pengumpulan data diantaranya kuosioner, dokumentasi dan wawancara.

Sementara itu alat analisis yang digunakan meliputi uji instrument penelitian, dan uji Chi-Square untuk mengukur kemampuan variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X) dengan indikator: Inovasi & keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap hal detail, Orientasi pada manfaat, Orientasi orang, Orientasi pada tim, Keagresifan, Stabilitas serta variabel independen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan indikator yang digunakan yaitu: Kualitas kerja, Inisiatif, Ketepatan waktu, Kemampuan, komunikasi.

HASIL PENELITIAN

Bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat yang merupakan PNS, Dimana jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat sebanyak 51 pegawai serta jumlah sampel ditentukan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 51 responden, tetapi dalam pengambilan kuosioner yang dapat

mengisi kuesioner hanya berjumlah 50 responden saja, dikarenakan terdapat satu responden yang sedang menjalankan dinas diluar kota, sehingga data yang diperoleh hanya 50 responden. Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat. Berikut merupakan karakteristik responden dalam penelitian ini :

Tabel 1.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	48
2	Perempuan	26	52
Total		50	100

Sumber data yang diolah, 2024

Pada tabel 4.1 dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat di dominasi oleh pegawai Perempuan.

Tabel 1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	20-30 tahun	19	38
2	31-40 tahun	23	46
3	41-50 tahun	6	12
4	51-60 tahun	2	4
total		50	100

Sumber data yang diolah, 2024

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata usia pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat di dominasi oleh rentang usia 31-40 tahun.

Tabel 1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	SMA/ sederajat	3	6
2	D-III	5	10
3	S-1	31	62
4	S-2	11	22
Total		50	100

Sumber data yang diolah, 2024

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan rata-rata Pendidikan terakhir pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat didominasi oleh pegawai berpendidikan Strata 1 (S-1).

Tabel 1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	0-5 tahun	24	48
2	6-10 tahun	12	24
3	11-15 tahun	10	20
4	>16 tahun	4	8
Total		50	100

Sumber data yang diolah, 2024

Terlihat dari tabel di atas, rata-rata lama bekerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat didominasi oleh pegawai yang lama bekerja 0-5 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai yang telah lama bekerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat pada dimutasikan ke tempat asal pegawai dan akan di gantikan oleh pegawai baru yang telah lulus dari Sekolah Tinggi Ilmu Statistik.

UJI VALIDITAS

pada hasil pengujian validitas tiap-tiap item kuosioner dapat dikatakan valid atau layak dikarenakan keseluruhan item kuesioner ($r_{\text{tabel}} > t_{\text{tabel}}$).

UJI RELIABILITAS

Dari pernyataan diatas, dapat disajikan hasil uji reliabilitas dalam program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 1.5. uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach's Alpha	keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,60	0,950	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,919	Reliabel

Sumber data yang diolah, 2024

Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel atau handal dikarenakan seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* > nilai batas (0,60).

HASIL UJI ANALISIS UJI CHI SQUARE

Hasil uji analisis chi square ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana. Jenis data yang digunakan dalam uji *chi-square* berbentuk data kategori atau data frekuensi. Hasil uji *chi square* ini dihitung menggunakan bantuan program SPSS 26.

Berikut merupakan hasil output dan analisis dari uji *chi square* :

Tabel 1.6. Hasil analisis uji *chi square*

1. Proses ringkas kevalidtan data

Budaya organisasi*kinerja pegawai	<i>valid</i>		<i>Cases missing</i>		total	
	<i>N</i>	<i>Percent</i>	<i>N</i>	<i>Percent</i>	<i>N</i>	<i>Percent</i>
	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Sumber: data diolah pada, 2024.

Output bagian pertama (*case processing summary*) menunjukkan terdapat jumlah (N) yang valid sebesar 100% dari total 50 data yang semuanya di proses (tidak ada data yang *missing* atau hilang) karena nilai yang ditunjukkan oleh (N) pada kolom *missing* adalah sebanyak 0, dengan presentase 0,0%. Dengan demikian, diketahui bahwa total jumlah data yang valid adalah sebanyak 50 dengan presentase keseluruhan sebesar 100%.

2. Tabel *Crosstab***Tabel 1.7. tabel *crosstabulation***

			KP1		Total
			TINGGI	RENDAH	
BO1	POSITIF	Count	6	6	12
		Expected Count	6.2	5.8	12.0
		% within BO1	50.0%	50.0%	100.0%
		% within KP1	23.1%	25.0%	24.0%
		% of Total	12.0%	12.0%	24.0%
	NEGATIF	Count	20	18	38
		Expected Count	19.8	18.2	38.0
		% within BO1	52.6%	47.4%	100.0%
		% within KP1	76.9%	75.0%	76.0%
		% of Total	40.0%	36.0%	76.0%
Total		Count	26	24	50
		Expected Count	26.0	24.0	50.0
		% within BO1	52.0%	48.0%	100.0%
		% within KP1	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	52.0%	48.0%	100.0%

Sumber data yang diolah, 2024

Tabel diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang positif ini mempengaruhi tingginya kinerja pegawai sebanyak 6 pegawai, sedangkan yang tidak terpengaruh sebanyak 6 pegawai. berikutnya budaya organisasi yang negatif tidak mempengaruhi tingginya kinerja pegawai sebanyak 20 pegawai. sedangkan budaya organisasi yang negatif mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 18 pegawai. ini berarti terdapat 26 pegawai yang tingkat tinggi rendahnya kinerja tidak terpengaruh oleh budaya organisasi yang ada pada Kantor Badan

Pusat Statistik Provinsi Papua Barat, lalu yang tingkat tinggi rendahnya pegawai terpengaruhi oleh budaya organisasi sebanyak 24 pegawai.

3. Hasil Analisis Chi-Square

Tabel 1.8. tabel analisis *chi square*

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.025 ^a	1	.874		
<i>Continuity Correction^b</i>	.000	1	1.000		
<i>Likelihood Ratio</i>	.025	1	.874		
<i>Fisher's Exact Test</i>				1.000	.567
<i>Linear-by-Linear Association</i>	.025	1	.875		
<i>N of Valid Cases</i>	50				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.76.

b. Computed only for a 2x2 table

4. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji chi square

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp.Sig*):

1. jika nilai *asymp.sig (2-sided)* < 0,05, maka artinya *Ho* ditolak dan *Ha* diterima.
2. Jika nilai *asymp.sig (2-sided)* > 0,05, maka artinya *Ho* diterima dan *Ha* ditolak.

5. Pengambilan Keputusan dan Kesimpulan hasil uji chi square :

Hasil dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *chi square* hitung adalah sebesar 0,874. Selanjutnya mencari nilai *chi square* tabel / derajat kebebasan. Untuk mengetahui derajat kebebasan (df) yang digunakan untuk uji chi square pada tabel kontigensi 2x2 dapat dihitung menggunakan rumus:

$$df = (r-1)(c-1)$$

keterangan:

r = jumlah baris

c = jumlah kolom

Maka :

$$\begin{aligned} Df &= (2-1)(2-1) \\ &= (1)(1) \\ &= 1 \end{aligned}$$

untuk $df = 1$ pada signifikansi 5% atau 0,05 pada distribusi nilai *chi square* tabel statistik. Maka di dapatkan nilai *chi square* sebesar 3,481 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9. Tabel *degree of freedom*

df	Taraf signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0.455	1.074	1.642	2.706	3.481	6.635
2	0.139	2.408	3.219	3.605	5.591	9.210
3	2.366	3.665	4.642	6.251	7.815	11.341
4	3.357	4.878	5.989	7.779	9.488	13.277
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086

Sumber data yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *chi square* hitung $0,874 < \text{chi square tabel}$ 3,481, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil olah data yang diperoleh dari uji *crosstab* dan kolerasi *chi square* menunjukan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dapat di tunjukan oleh nilai chi hitung 0,874 lebih kecil dari nilai chi tabel untuk derajat kebebasan 1 dan tingkat signifikan 0,05, yaitu 3,481. maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang berada pada lingkungan kerja Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sangat sesuai dengan kondisi nyata yang terjadi pada Kantor Badan Pusat Statistik.

Dalam temuan penelitian ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai karena budaya organisasi dapat menentukan norma, nilai-nilai dan perilaku yang diharapkan oleh instansi dari pegawai. Hal ini jika budaya organisasi yang berkembang pada organisasi memiliki nilai yang positif seperti kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang baik dan kolaborasi yang bai kantar pegawai maka dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, jika budaya yang berkembang pada suatu instansi negatif maka akan menurunkan semangat kerja, menurunnya kinerja pegawai dan meningkatkan *turnover*. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, guna

mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja suatu organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis *chi-square* dan interpretasi data yang telah dikemukakan sebagai pemecah dari masalah atau jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *chi square* hitung sebesar 0,874, sedangkan nilai *chi square* tabel sebesar 3,481. Hal ini menunjukkan bahwa *chi square* hitung lebih kecil dari *chi square* tabel ($0,874 < 3,481$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik provinsi papua barat.

REKOMENDASI

Bagi yang akan melanjutkan atau memperdalam penelitian mengenai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja dapat menambah wawasan lebih luas mengenai faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang bisa digunakan antara lain yaitu *leadership*, komunikasi dan pemahaman budaya, pengembangan karir, serta lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Eti Nurhayati, dan R.Supomo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum. Bandung: Yrama Widya
- Fahrur R. Rofiqoh, (2021). Pengaruh budaya organisasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPS Kab. Probolinggo. Universitas Islam Malang.
- Hadi, Sutrisno., statistic. ANDI, Yogyakarta, 2000
- Ika Muniarti, (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai aparatur desa. Universitas Islam Jember Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA Khaerudin, U. & Andi, A., (2022). YUME: Journal of management pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. 5(3)
- Wibowo, W. 2018. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang (Edisi 2). Depok: PT Raja Grafindo Persada.