



# Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejasaan Negeri Pesisir Selatan

Lusiana Butar Butar<sup>1</sup>, Novi Yanti<sup>1</sup>, Agussalim<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ [lusianabutarbutar88@gmail.com](mailto:lusianabutarbutar88@gmail.com)\*

## Article Information:

Received April 10, 2025

Revised Mei 22, 2025

Accepted Juni 15, 2025

**Keywords:** *Organizational culture, employee performance, ASN core values, berakhlak, district attorney's office, lenear regression, human resources*

## Abstract

This research aims to analyse the influence of organisational culture on employee performance at the South Coast District Attorney's Office. Organisational culture in this study is measured based on the basic values of ASN 'BerAKHLAK' which include Service Orientation, Accountability, Competence, Harmony, Loyalty, Adaptability, and Collaboration. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire distributed to 34 employees as a sample using total sampling technique. The results of the descriptive analysis show that organisational culture and employee performance are in the good category, with an average Respondent Achievement Level (RAL) of 83.92% and 83.53%, respectively. The dominant indicator in organisational culture is the Service-Oriented value, while in employee performance, it is the Feedback indicator. Based on the results of simple linear regression analysis, organisational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.829. This means that 82.9% of the variation in employee performance can be explained by organisational culture. The t-test also showed a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a t-calculated value ( $12.477 > t\text{-table } (2.034)$ ), which reinforces this significant influence. This study highlights the importance of strengthening a service-oriented and collaborative organisational culture in efforts to improve employee performance in law enforcement agencies.

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tersebut dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam konteks organisasi publik, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis guna memastikan tercapainya tujuan institusional. Menurut Ahmad et al. (2022), kinerja mencerminkan hasil kerja atau prestasi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

## How to cite:

Butar, B. L., Yanti, N., Agussalim. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejakaan Negeri Pesisir Selatan. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(2), 102-113.

## E-ISSN:

3046-840X

## Published by:

The Institute for Research and Community Service

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kemampuan individu, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin, serta budaya organisasi (Kasmir, 2018). Tresina (2021) menambahkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja merupakan unsur krusial dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan profesional. Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan merupakan institusi penegak hukum yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di wilayah hukumnya. Sebagai lembaga negara, Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan melakukan penilaian kinerja pegawai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Berikut ini adalah rekapitulasi penilaian SKP pegawai Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan dari tahun 2019 hingga 2022.

**Tabel 1 Rata Rata Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan Tahun 2019 – 2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata Rata Penilaian (%)	Keterangan
2019	24	93,04	Sangat Baik
2020	24	89,00	Baik
2021	30	87,01	Baik
2022	35	86,83	Baik

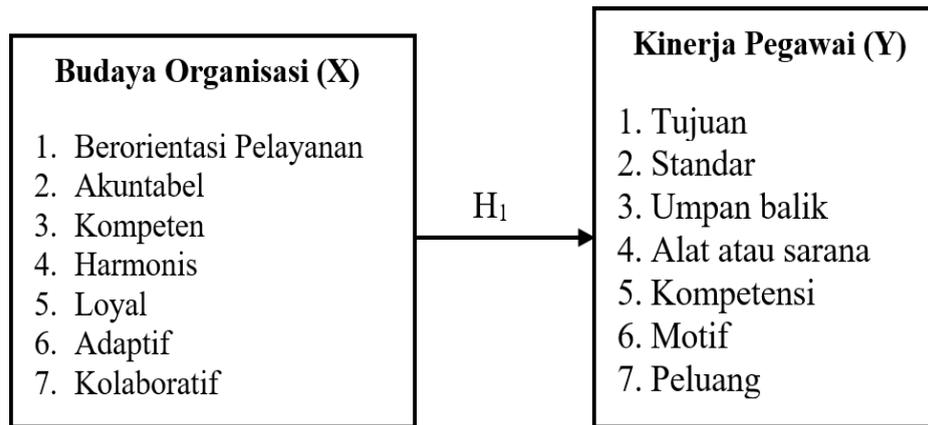
Dari tabel di atas terlihat bahwa terjadi penurunan capaian kinerja dari tahun ke tahun. Penurunan dari tahun 2019 ke 2020 mencapai 4,04%, kemudian 1,99% dari 2020 ke 2021, dan kembali menurun 0,18% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya performa pegawai, yang jika tidak segera diatasi dapat mengganggu efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi hukumnya. Salah satu faktor penting yang diduga memengaruhi penurunan kinerja ini adalah pelaksanaan budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran penting sebagai pembeda, pengikat, dan pengarah perilaku pegawai dalam organisasi (Nawawi, 2017). Hakim (2015) juga menegaskan bahwa budaya yang kuat dapat menjadi perekat yang mempersatukan serta meningkatkan kohesi kerja.

Pemerintah Indonesia melalui Presiden Joko Widodo telah meluncurkan core values ASN “BerAKHLAK” pada 27 Juli 2021 sebagai nilai-nilai dasar yang harus dijunjung tinggi oleh setiap aparatur sipil negara. Nilai-nilai tersebut meliputi: Berorientasi pada Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini menjadi budaya organisasi di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan dan diharapkan dapat diinternalisasikan dalam perilaku kerja sehari-hari. Namun, berdasarkan wawancara dengan Kepala Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan, Bapak Raymund Hasdianto Sihotang, S.H., M.H., pada 1 Februari 2023, masih terdapat kendala dalam implementasi budaya organisasi, seperti keterlambatan pegawai, ketidakhadiran saat apel pagi, rendahnya inovasi dalam bekerja, dan kurangnya kerja sama antarpegawai. Permasalahan ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan bagi peningkatan kinerja organisasi sektor publik melalui penguatan nilai-nilai budaya kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan”.

Indikator manakah yang dominan dari budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan

penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.

**Gambar Kerangka Konseptual**



Core Value ASN ini menjadi awal dalam penerapan budaya organisasi di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Sebelum adanya Core Value ASN Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan hanya menggunakan Visi dan Misa dari Kejaksaan RI. Dengan adanya Core Value ASN ini kiranya dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan dan pengembangan budaya organisasi di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut. H<sub>1</sub> : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai di instansi tersebut yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuisioner. Adapun metode penelitian ini adalah dengan uji analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T. Sebelumnya peneliti telah melakukan terlebih dahulu uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji bersyarat yaitu Uji validitas dan uji reliabilitas (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Setelah itu baru dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, berikut dapat dilihat tabel deskripsi frekuensi dan persentase nilai tingkat capaian responden atau TCR pada masing-masing variabel di bawah ini.

### **Variabel Kinerja Pegawai**

Berikut ini penyajian tabel distribusi frekuensi dan persentase variabel Kinerja pegawai dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.19 Deskripsi Frekuensi & Persentase TCR Variabel Kinerja Pegawai**

ITEM	SS		S		CS		TS		STS		N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
<b>Tujuan</b>															
1	19	56	4	12	11	32	0	0	0	0	34	144	4,24	84,71	Baik
2	17	50	11	32	6	18	0	0	0	0	34	147	4,32	86,47	Baik
3	11	32	16	47	7	21	0	0	0	0	34	140	4,12	82,35	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,23</b>	<b>84,51</b>	<b>Baik</b>
<b>Standar</b>															
4	15	44	13	38	6	18	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
5	6	18	18	53	10	29	0	0	0	0	34	132	3,88	77,65	Cukup Baik
6	19	56	10	29	5	15	0	0	0	0	34	150	4,41	88,24	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,19</b>	<b>83,73</b>	<b>Baik</b>
<b>Umpan balik</b>															
7	12	35	14	41	8	24	0	0	0	0	34	140	4,12	82,35	Baik
8	22	65	3	9	9	26	0	0	0	0	34	149	4,38	87,65	Baik
9	15	44	11	32	8	24	0	0	0	0	34	143	4,21	84,12	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,24</b>	<b>84,71</b>	<b>Baik</b>
<b>Alat atau sarana</b>															
10	12	35	18	53	4	12	0	0	0	0	34	144	4,24	84,71	Baik
11	14	41	13	38	7	21	0	0	0	0	34	143	4,21	84,12	Baik
12	6	18	20	59	8	24	0	0	0	0	34	134	3,94	78,82	Cukup Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,13</b>	<b>82,55</b>	<b>Baik</b>
<b>Kompetensi</b>															
13	17	50	11	32	6	18	0	0	0	0	34	147	4,32	86,47	Baik
14	10	29	14	41	10	29	0	0	0	0	34	136	4,00	80,00	Baik
15	18	53	3	9	13	38	0	0	0	0	34	141	4,15	82,94	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,16</b>	<b>83,14</b>	<b>Baik</b>
<b>Motif</b>															
16	16	47	11	32	7	21	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
17	12	35	16	47	6	18	0	0	0	0	34	142	4,18	83,53	Baik
18	12	35	13	38	9	26	0	0	0	0	34	139	4,09	81,76	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,18</b>	<b>83,53</b>	<b>Baik</b>
<b>Peluang</b>															
19	6	18	20	59	8	24	0	0	0	0	34	134	3,94	78,82	Cukup Baik
20	18	53	10	29	6	18	0	0	0	0	34	148	4,35	87,06	Baik
21	16	47	11	32	7	21	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,13</b>	<b>82,55</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata - rata keseluruhan</b>													<b>4,18</b>	<b>83,53</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki rata – rata TCR sebesar 83,53% dimana termasuk dalam kategori baik. Sedangkan indikator dominan pada Kinerja Pegawai adalah Umpan balik dengan besar TCR 84,71%.

**Variabel Budaya Organisasi**

Berikut disajikan tabel Distribusi Frekuensi dan persentase variabel Budaya Organisasi dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.20 Deskripsi Frekuensi & Persentase TCR Variabel Budaya Organisasi**

ITEM	SS		S		CS		TS		STS		N	Skor	Mean	TCR	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
<b>Berorientasi Pelayanan</b>															
1	8	24	18	53	8	24	0	0	0	0	34	136	4,00	80,00	Baik
2	14	41	15	44	5	15	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
3	19	56	10	29	5	15	0	0	0	0	34	150	4,41	88,24	Baik
4	13	38	13	38	8	24	0	0	0	0	34	141	4,15	82,94	Baik
5	18	53	9	26	7	21	0	0	0	0	34	147	4,32	86,47	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,29</b>	<b>85,88</b>	<b>Baik</b>
<b>Akuntabel</b>															
6	16	47	12	35	6	18	0	0	0	0	34	146	4,29	85,88	Baik
7	14	41	15	44	5	15	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
8	13	38	13	38	8	24	0	0	0	0	34	141	4,15	82,94	Baik
9	7	21	14	41	13	38	0	0	0	0	34	130	3,82	76,47	Cukup Baik
10	14	41	15	44	5	15	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,26</b>	<b>85,29</b>	<b>Baik</b>
<b>Kompeten</b>															
11	16	47	8	24	10	29	0	0	0	0	34	142	4,18	83,53	Baik
12	13	38	12	35	9	26	0	0	0	0	34	140	4,12	82,35	Baik
13	14	41	8	24	12	35	0	0	0	0	34	138	4,06	81,18	Baik
14	15	44	13	38	6	18	0	0	0	0	34	145	4,26	85,29	Baik
15	13	38	13	38	8	24	0	0	0	0	34	141	4,15	82,94	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,21</b>	<b>84,12</b>	<b>Baik</b>
<b>Harmonis</b>															
16	15	44	10	29	9	26	0	0	0	0	34	142	4,18	83,53	Baik
17	7	21	19	56	8	24	0	0	0	0	34	135	3,97	79,41	Cukup Baik
18	13	38	15	44	6	18	0	0	0	0	34	143	4,21	84,12	Baik
19	14	41	10	29	10	29	0	0	0	0	34	140	4,12	82,35	Baik
20	11	32	13	38	10	29	0	0	0	0	34	137	4,03	80,59	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,12</b>	<b>82,35</b>	<b>Baik</b>
<b>Loyal</b>															
21	12	35	11	32	11	32	0	0	0	0	34	137	4,03	80,59	Baik
22	11	32	14	41	9	26	0	0	0	0	34	138	4,06	81,18	Baik
23	14	41	11	32	9	26	0	0	0	0	34	141	4,15	82,94	Baik
24	8	24	20	59	6	18	0	0	0	0	34	138	4,06	81,18	Baik
25	14	41	16	47	4	12	0	0	0	0	34	146	4,29	85,88	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,14</b>	<b>82,79</b>	<b>Baik</b>
<b>Adaptif</b>															
26	15	44	10	29	9	26	0	0	0	0	34	142	4,18	83,53	Baik
27	14	41	14	41	6	18	0	0	0	0	34	144	4,24	84,71	Baik

28	15	44	8	24	11	32	0	0	0	0	34	140	4,12	82,35	Baik
29	11	32	14	41	9	26	0	0	0	0	34	138	4,06	81,18	Baik
30	14	41	11	32	9	26	0	0	0	0	34	141	4,15	82,94	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,15</b>	<b>82,94</b>	<b>Baik</b>
<b>Kolaboratif</b>															
31	8	24	20	59	6	18	0	0	0	0	34	138	4,06	81,18	Baik
32	14	41	16	47	4	12	0	0	0	0	34	146	4,29	85,88	Baik
33	15	44	10	29	9	26	0	0	0	0	34	142	4,18	83,53	Baik
34	14	41	14	41	6	18	0	0	0	0	34	144	4,24	84,71	Baik
35	15	44	8	24	11	32	0	0	0	0	34	140	4,12	82,35	Baik
<b>Rata – rata</b>													<b>4,21</b>	<b>84,12</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata - rata keseluruhan</b>													<b>4,19</b>	<b>83,92</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki rata – rata TCR sebesar 83,92% dimana termasuk dalam kategori baik. Sedangkan indikator dominan pada variabel budaya organisasi adalah Berorientasi Pelayanan dengan besar TCR 85,88%.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel. Hasil pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	<b>27.357</b>	9.533		2.870	.007
	BUDAYA ORGANISASI	<b>1.343</b>	.108	.911	12.477	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$KP = 27,357 + 1,343KBO + e$$

Konstanta sebesar 27,357 artinya jika tidak ada Budaya Organisasi, maka nilai kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan adalah sebesar 27,357 satuan. Koefisien regresi Budaya Organisasi adalah sebesar 1,343. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Jika Budaya Organisasi dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,343 satuan.

### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.22 Koefesien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	
1	.911 <sup>a</sup>	.829	.824	6.77657	

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan table 4.22 di atas dapat dilihat bahwa Nilai R Square yang merupakan simbol dari koefisien nilai kolerasi adalah 0,829. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup baik. Selain itu diperoleh nilai R Square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square yang diperoleh adalah 82,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 82,9% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pegawai. Dan sisanya 17.1% di pengaruhi oleh variabel faktor lain seperti faktor kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji T

**Tabel Hasil Uji Hipotesis t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
<b>Model</b>		<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	27.357	9.533		2.870	.007
	BUDAYA ORGANISASI	1.343	.108	.911	<b>12.477</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Hal ini dapat dijelaskan karena nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu dapat dilihat dari hasil perbandingan melalui nilai t-tabel dan t-hitung, dimana  $t_{table} = (a/2; n-k-1) = (0,025; 35-1-1) = (0,025; 33) = (2.034)$  (Lihat lampiran 9). Berdasarkan perhitungan di atas artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak maka, nilai t-tabel yang diperoleh sebesar 2.034 lebih kecil dari t-hitung yaitu sebesar 12.477 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

## PEMBAHASAN

### Indikator yang dominan pada variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan.

Indikator yang dominan pada variabel budaya organisasi adalah berorientasi pelayanan dengan nilai persentase TCR sebesar 85,88% berada pada kriteria sangat baik. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi di lingkungan Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan dapat dikategorikan baik. Tingkat orientasi pelayanan yang tinggi agar lebih memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, bersikap ramah, cekatan, solutif, dapat diandalkan dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Karena dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat maka akan memenuhi dan memuaskan kebutuhan masyarakat.. Indikator yang dominan pada variabel kinerja pegawai adalah

umpan balik dengan nilai persentase TCR sebesar 84,71% dengan kriteria baik. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas.

Kedua, penggunaan sarana dan prasarana kantor yang bertanggung jawab juga menjadi poin positif, menunjukkan adanya kesadaran untuk menjaga dan memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik. Selanjutnya, tingkat kesungguhan dalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh, tercermin dari pernyataan bahwa responden selalu berusaha agar tidak terjadi kesalahan, memberikan gambaran bahwa profesionalisme dalam pelaksanaan tugas diutamakan. Selain itu, disiplin dalam bekerja juga menjadi faktor positif yang mencapai tingkat baik, menunjukkan keteraturan dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari (Baidar et al., 2023). Terakhir, pernyataan bahwa responden tidak menyalahgunakan jabatan mereka, menegaskan adanya komitmen untuk menghindari praktik-praktik yang dapat merugikan organisasi.

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan**

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur- unsur ini menjadi dasar untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Hasil pengujian analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Dipertegas oleh Sulistiawan et al. (2017) bahwa budaya organisasi yang terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam organisasi kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja. Budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan, oleh karena itu budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku (Mutathahirin et al., 2020). Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Sulistiawan et al., (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh Mutia Wulandari; Agussalim M; Delvianti (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh Wiyanto & Idrus (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Awang et al., (2022), membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Tresina (2021), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan dinda tridamayanti (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dan Eka Yulianti ; Jhon Rinaldi; Novi Yanti (2022) membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan oleh Vautya Vaura Lena; Agussalim; Meri Dwi Anggraeni (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator yang dominan pada variabel budaya organisasi adalah Orientasi Hasil dengan nilai persentase TCR sebesar 84,51% berada pada kriteria baik. Indikator yang dominan pada variabel kinerja pegawai adalah Berorientasi Pelayanan dengan nilai persentase TCR sebesar 85,88% dengan kriteria sangat baik. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kejaksaan Negeri Pesisir Selatan. Hal ini dapat dijelaskan karena nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Budaya Organisasi memiliki kontribusi sebesar 82,9% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pegawai. Dan sisanya 17,1% di pengaruhi oleh faktor lain seperti faktor kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran dari peneliti untuk selanjutnya sebagai berikut. Penulis menyarankan dalam aspek berorientasi pelayanan yaitu agar lebih memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, bersikap ramah, cekatan, solutif, dapat diandalkan dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Karena dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat maka akan memenuhi dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Penulis menyarankan dalam aspek akuntabel yaitu agar melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, berintegritas tinggi, dan menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab. Karena dengan adanya aspek akuntabel dapat mendorong efisiensi, transparansi, dan integritas. Penulis menyarankan dalam aspek kompeten yaitu agar lebih meningkatkan kompetensi diri, membantu orang lain belajar, dan melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Karena dapat membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Penulis menyarankan dalam aspek harmonis yaitu agar lebih menghargai setiap orang apapun latar belakangnya dan lingkungan kerja yang kondusif untuk menggalang persatuan, membangun kepercayaan, meningkatkan kesejahteraan bersama, membangun lingkungan toleransi, serta mendorong inovasi dan pembangunan berkelanjutan. Penulis menyarankan dalam aspek loyal yaitu menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara agar meningkatkan kesediaan pegawai untuk menjalankan tugas secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan dapat tercapai. Penulis menyarankan dalam aspek adaptif yaitu agar cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, berinovasi, mengembangkan kreativitas, dan bertindak proaktif. Penulis menyarankan dalam aspek kolaboratif yaitu agar memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, hingga kepuasan pelanggan. Dengan adanya kolaboratif maka dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, hingga kepuasan pelanggan. Berkolaborasi di era digital tidak lagi terbatas pada interaksi tatap muka. Teknologi telah memungkinkan tim untuk bekerja sama secara virtual, bahkan dari berbagai lokasi. Penulis juga menyarankan untuk mengidentifikasi serta menambah faktor-faktor lain seperti faktor kemampuan, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:

Zanafa Publishing.

- Andaryadi, B. P., & Mulyadi. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kejaksaan Negeri Sampang. *Jurnal Studi Bisnis Dan Administrasi Vol.*, 2(2), 22–33. Retrieved from
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 61–70.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Budiman, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Intellectual Capital, Dankeragaman Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 931–947.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA RIZKY.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Damur, F. J., Muin, A. N., & Rohani, R. (2020). Analisis Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar). *MACAKKA Journal*, 1(1), 358–364.
- Dermawan, E., Daualy, U. N., Sibagariang, R., Rambe, E., & Sutono, A. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 123–134.
- Dinda, T, Meri D,W. (2023), Pengaruh lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BAnk Negara Indonesia (Persero) Cabang Proklamasi Padang, *Jurnal Matua*, Padang, Hal 25-34.
- Eka Yulianti, Jhon Rinaldo, Novi Yanti 2023, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan rumah sakit umum daera (RSUD) Kabupaten Sijunjung, *Jurnal Matua*, Padang, Hal 491-508.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2015). Karakteristik Budaya Organisasi Kuat Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Industri Di Batik Danar Hadi Surakarta. *BENRFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 196–205.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Junianus, salfadri, delvianti, 2023, Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PAda PT. Kereta Api indonesia Driver II Sumbar, *Jurnal Matua*, Padang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., ... Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA RIZKY.

- Mahendra, V. N., M, A., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijunjung. *Jurnal Matua*, 3(1), 25–34.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manguluang, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Padang: Universitas Ekasakti Padang.
- Mulyani, S. R., Sari, M. W., Sari, V. N., & Tawakalni, W. (2019). The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 147.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nuridha Citraningtyas. 2017. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervering / Vol : 6 No : 4 Tahun 2017, Halaman 1-11.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Purnomo, K. D. M., Sendow, G. M., & Jan, A. H. (2018). Pengaruh Locus of Control, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan KPP Pratama Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 225–240.
- Rambe, M. T. (2021). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 108–115
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati. & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. London: Pearson Education, Inc.
- Rosiana, D. (2016). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus of Control dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (Pd PAL) Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(2), 91–102.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. Retrieved from
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019b). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Deepublish.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Tresina, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI.

*Syntax Idea*, 3(9), 2196.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiyanto, & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permana. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1–12.

Wulandari, N. P., & Padnyawati, K. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi,

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: KBM Indonesia

**Copyright holder:**

© Butar, B, L., Yanti, N., Agussalim.

**First publication right:**

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**