

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Melya Sukma¹, Achmad Efendi², Vera Anitra³

¹Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

¹email: 2111102431045@umkt.ac.id

²Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

²email: ae614@umkt.ac.id

³Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³email: va674@umkt.ac.id

ABSTRACT

This study examines and analyzes the influence of work culture on employee performance at the Youth and Sports Service (Dispora) of East Kalimantan Province. Employee performance is the key to organizational success, but is often hampered by a less than optimal work culture, such as minimal organizational values, teamwork, and work norms. A quantitative approach was used with simple linear regression analysis. Data were collected from 83 ASN employees through questionnaires with saturated sampling techniques. The results showed that work culture had a significant effect on employee performance. Strengthening teamwork and organizational values is recommended to improve the efficiency of public services..

Keywords : Employee performance; Work culture;

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Kalimantan Timur. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi, namun sering terhambat oleh budaya kerja yang kurang optimal, seperti minimnya nilai organisasi, kerja sama tim, dan norma kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan analisis regresi linier sederhana. Data dikumpulkan dari 83 karyawan ASN melalui kuesioner dengan teknik sampling jenuh. Hasil menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penguatan kerja sama tim dan nilai organisasi direkomendasikan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik.

Kata kunci: Budaya kerja; Kinerja karyawan;

I. PENDAHULUAN

Pencapaian dalam suatu organisasi, baik formal maupun non-formal, sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai pilar utama pencapaian tujuan. Karyawan dengan performa optimal dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi. Namun, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi budaya kerja organisasi. Pengamatan awal mengindikasikan tantangan budaya kerja, seperti kurangnya nilai organisasi, kerja sama tim, dan norma kerja, yang dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tugas (Robbins & Judge, 2019).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja berdasarkan pengalaman, kesungguhan, kecakapan, dan waktu yang digunakan. (Santy & Abdurrahman, 2021) menyatakan kinerja adalah hasil tanggung jawab tugas yang diukur melalui produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan pencapaian target. (Yohanes & wellem, 2023) memandang kinerja sebagai cerminan keberhasilan organisasi dalam mencapai misi dan visinya. Sementara itu, budaya kerja, sebagai nilai, norma, dan pola kerja yang tumbuh dalam organisasi, memengaruhi perilaku karyawan. Menurut (Zainuddin & Nasikhah, 2021), budaya kerja menjadi dasar perilaku karyawan dalam mencapai hasil kerja, sementara (Daeli et al., 2024) menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadikan penelitian ini relevan, terutama di Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Timur Kaltim, yang memiliki tanggung jawab besar dalam perencanaan kepemudaan, pelatihan atlet, dan penyelenggaraan kejuaraan olahraga. Tantangan budaya kerja, seperti prosedur kerja yang kurang optimal, perlu diatasi untuk mendukung pelayanan publik yang efektif. Namun, potensi positif, seperti semangat kebersamaan lokal, dapat dioptimalkan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dispora Kaltim, khususnya melalui nilai organisasi, kerja sama tim, dan norma kerja, serta menyusun rekomendasi untuk peningkatan kinerja (Santy & Abdurrahman, 2021).

Untuk mengatasi masalah budaya kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Data dikumpulkan dari 83 karyawan ASN Dispora Kaltim melalui kuesioner skala Likert, wawancara, dan observasi non-partisipatif, dengan teknik sampling jenuh. Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hubungan budaya kerja dan kinerja karyawan, dengan memastikan validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik terpenuhi. Hasil penelitian diharapkan menghasilkan rekomendasi praktis, guna meningkatkan efisiensi organisasi (Sugiyono, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan temuan beragam. (Irmayanti et al., 2020) dan (Sundararajan et al., 2020) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung (Iskamto, 2023) yang mengkonfirmasi korelasi budaya kerja kuat dengan kinerja tinggi. Namun, (Kaesang et al., 2021) menyatakan budaya kerja tidak selalu signifikan tanpa faktor pendukung seperti motivasi. (Robbins & Judge, 2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang stabil membentuk perilaku karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan perlunya pengujian empiris di Dinas Pemuda dan Olahraga untuk memverifikasi pengaruh budaya kerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka, budaya kerja yang mendukung nilai organisasi, kerja sama tim, dan norma kerja diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis: H1: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Hipotesis ini akan diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk memverifikasi hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, berlokasi di Jalan K.H. Wahid Hasyim, Samarinda. Pendekatan verifikatif bertujuan menguji hipotesis melalui analisis statistik untuk membuktikan atau menolak hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019)

Populasi penelitian adalah 83 karyawan ASN di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh untuk memastikan representativitas, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Data primer dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder bersumber dari situs web Dispora dan literatur relevan.

1. Kuesioner:

Kuesioner menggunakan skala Likert (1–5) untuk mengukur persepsi karyawan terhadap budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dirancang berdasarkan indikator variabel dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum distribusi (Sugiyono, 2019).

2. Observasi:

Menurut (Daulina, *et al.*, 2024), Tujuan dari observasi ini adalah untuk mengumpulkan data awal mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga. Selain memberikan gambaran yang jelas kepada peneliti, observasi juga memudahkan pengamatan lebih dekat terhadap indikator-indikator penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Variabel	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Budaya Kerja (X)	X.1	0.470	0.216	Valid
	X.2	0.378	0.216	Valid
	X.3	0.435	0.216	Valid
	X.4	0.337	0.216	Valid
	X.5	0.355	0.216	Valid
	X.6	0.340	0.216	Valid
	X.7	0.295	0.216	Valid
	X.8	0.473	0.216	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.692	0.216	Valid
	Y.2	0.854	0.216	Valid
	Y.3	0.854	0.216	Valid
	Y.4	0.812	0.216	Valid
	Y.5	0.661	0.216	Valid
	Y.6	0.777	0.216	Valid
	Y.7	0.689	0.216	Valid
	Y.8	0.781	0.216	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 1 Uji Validasi

Gambar 1 Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi kelayakan pernyataan pernyataan dalam kuisioner yang mengukur budaya kerja dan kinerja karyawan pengujian menggunakan degree of freedom (df) = $n-2 = 81$, dengan nilai r tabel = 0.216. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X)	0.742	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.784	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 2 Uji Realibitas

Gambar 2 hasil analisis uji realibitas menunjukkan bahwa variabel X dan Y memperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing pernyataan 0.742 dan 0.784 menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Cronbach's Alpha >0.60) maka dinyatakan reliabel.

2. Uji asumsi klasik

		Unstandarized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.43570365
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.070
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.067
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.064
	99% Confidence Interval	Lower Bound .058
		Upper Bound .070

Sumber: Data diolah spss versi 27, 2025

Gambar 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan hasil gambar 3, nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,067, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan data penelitian memenuhi syarat uji one-sample Kolmogorov-Smirnov. Dengan demikian, model regresi di penelitian ini terbukti berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

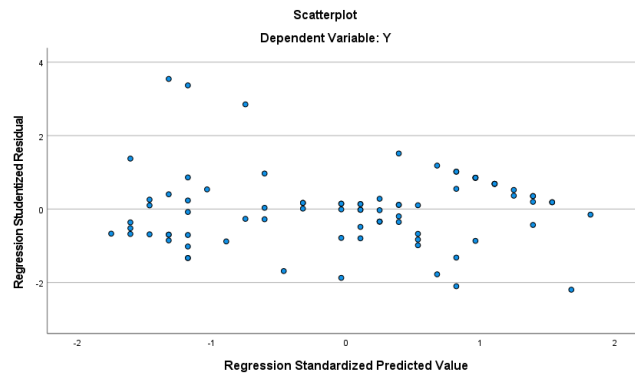
ANOVA TABEL

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
BUDAYA KERJA KINERJA KARYAWAN	Between Groups	(combined) 5442.055	24	204.014	5.142	<.001
	Linearity	4603.556	1	3846.977	104.389	<.001
	Deviation From Linearity	838.499	23	52.224	0.827	0.686
	Within Groups	2557.800	58	50.868		
	Total	7999.855	82			

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 4 Uji Linearitas

Berdasarkan gambar 4, maka diperoleh sign adalah 0.686 berarti dalam uji ini sign lebih besar dari ($0.686 > 0.05$) sehingga kita dapat ketahui bahwa antara budaya kerja dengan kinerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Timur memiliki hubungan yang berpola linear.



Sumber: Data diolah spss versi 27, 2025

Gambar 5 Hasil Uji Heterodastisitas

Seperti yang di tunjukan oleh hasil gambar scatterplot di atas, data tersebar secara acak baik diatas maupun di bawah angka 0 sumbu Y. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi dapat digunakan.

3. Regresi linear sederhana

Model	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.534	2.378	
Budaya Kerja	1.069	.102	.759

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan gambar 6, analisis regresi linear sederhana menghasilkan constanta sebesar 3,534 dan koefisien regresi budaya kerja sebesar 1,069. Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 3,534 + 1,069X$$

1. Konstanta

Nilai konstanta 3, 534 menunjukkan bahwa jika budaya kerja (X) konstan, kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai positif.

2. Budaya Kerja

Koefisien budaya kerja (X) sebesar 1,069 yang bernilai positif mengindikasikan pengaruh searah terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap peningkatan budaya kerja akan menambah kinerja karyawan sebesar 1,069.

4. Uji Hipotesis

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
Budaya Kerja	10.478	1.990	0.00

Sumber: Data Diolah 2025

Gambar 7 Uji Parsial T

Pada gambar 7 hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan ($T\text{-hitung} = 10,478$, $T\text{-tabel} = 1,990$, signifikan pada $\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis H1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Model	R	R Square	Ajusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.339 ^a	0.115	0.104	9.351

Sumber : Data Diolah 2025

Gambar 8 Tabel Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data pada gambar 8, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,115 menunjukkan bahwa variabel bebas (budaya kerja) menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 11,5%. Dengan demikian, sebanyak 88,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,104 mengindikasikan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel ($n = 83$), model menjelaskan sekitar 10,4% variansi kinerja karyawan. Meskipun kontribusi budaya kerja tergolong kecil, uji t parsial menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik, sehingga budaya kerja memiliki peran yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis H1, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintah provinsi di Kalimantan Timur yang berfokus pada pembinaan pemuda dan olahraga ($t = 10,478$, $\text{Sig.} = 0,000$). Analisis menunjukkan korelasi positif sedang ($R = 0,339$), dengan persamaan regresi $Y = 3,534 + 1,069X$, mengindikasikan bahwa peningkatan budaya kerja meningkatkan kinerja sebesar 1,069 unit. Nilai organisasi dan kerja sama tim berperan penting dalam mendukung efisiensi pelayanan publik. Namun, faktor lain seperti motivasi atau kepemimpinan perlu diteliti lebih lanjut. Disarankan untuk memperkuat budaya kerja melalui pelatihan kerja sama tim dan penanaman nilai organisasi guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

V. REFERENSI

- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Daulina Fitriya, A. E. D. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Kaesang, Shania, Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.

- Robbins & Judge. (2019). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education,Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Santy & Abdurrahman. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan*. November, 300–318.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R&D*.
- Sundararajan, T. P. K., Kee, D. M. H., Albert, P. J., Subramaniam, M., Thirupathi, H., Angarita, L. S. C., Restrepo, C. P., Lopez, C. A., Vashney, K., Kumar, K. P., & Pandey, R. (2020). The Effects of Organizational Culture on Employee Performance: A Study of the Edge Newspaper. *International Journal of Applied Business and International Management*, 5(2), 44–53. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v5i2.857>
- Yohanes & wellem. (2023). *Peran Suatu Analisis Kinerja Dalam Organisasi Dengan Menggunakan Pendekatan*. 10(2).
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>

