

PREDIKTOR BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA KUPANG

PREDICTORS OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE OFFICE OF THE BADAN KESATUAN BANGSA AND POLITIK OF KUPANG CITY

Jefirstson R Riwu Kore¹, Firda R Riwu Kore², Fellyanus Habaora³
^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

*Korespondensi e-mail : jefritson@uigm.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [19 April 2023]

Revised [28 April 2023]

Accepted [05 May 2023]

KEYWORDS

Organizational Culture, Culture
Characteristics, Employee

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan mengetahui budaya organisasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang. Pelaksanaan penelitian selama 4 bulan, yaitu Januari-April 2023. Populasi dan sampel penelitian menggunakan teknik sensus (sampel jenuh), artinya seluruh pegawai menjadi sampel penelitian yang sebanyak 31 orang. Penelitian tergolong jenis penelitian eksplanatif menggunakan data primer dan sekunder. Teknik memperoleh data dengan wawancara kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Batasan operasional penelitian adalah indikator *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability*. Pengukuran variabel menggunakan pengukuran skala Likert. Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan seluruh indikator yang terdiri dari *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, baik secara parsial dan simultan dengan determinansi pengaruh sebesar 98,4%.

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand and know the organizational culture in the Badan Kesatuan Bangsa and Politik of Kupang City. The research was carried out for 4 months, namely January-April 2023. The population and research sample used a census technique (saturated sample), meaning that all employees became the research sample of 31 people. Research is classified as a type of explanatory research using primary and secondary data. Techniques to obtain data by interviewing questionnaires, observation, and documentation. The operational limitations of the research are indicators of innovation and risk-taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. Variable measurement using a Likert scale measurement. Analysis of research data using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that all indicators consisting of innovation and risk-taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability had a positive and significant relationship to organizational culture, both partially and simultaneously with a determinant effect of 98.4%.

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Nasional Republik Indonesia (Marnisah, Riwu Kore, et al., 2022) melaporkan bahwa kinerja dan prestasi pegawai pemerintah yang tergolong amat baik hanya sebesar 20%, sementara yang lain menunjukkan hasil yang buruk. Laporan ini, tidak berbeda jauh dengan laporan *Political and Economic Risk Concultancy* (Riwukore, Marnisah, et al., 2022) bahwa kinerja pegawai pemerintah di Indonesia terburuk di dunia. Demikian juga yang dilaporkan oleh IFC: *Doing Business Report* (Habaora et al., 2021), terkait kinerja pegawai pemerintah, Indonesia berada di urutan 123 dunia dari 128 negara. Menurut *Institute for Management of Development-Swiss in World Competitive Book* (Asmawati et al., 2022) bahwa Indonesia menjadi salah satu negara terburuk dalam pelayanan pegawai pemerintah ke masyarakat dari aspek *economic performance*, *business efficiency*, dan *government efficiency*. *Global Talent Competitiveness Index* (Riwukore & Habaora, 2022b) melaporkan bahwa kinerja pegawai pemerintah tergolong paling rendah dalam hal *global knowledge skills*. Selanjutnya, kinerja pegawai pemerintah menjadi sebab utama runtuhnya birokrasi pemerintah di Indonesia, dan sepanjang tahun 2019 saja, sudah ada 1.372 pegawai yang dipecat (Tri Apriyani, 2020).

Berbagai teknik, metode, dan strategi telah diusahakan pemerintah secara baik untuk memperbaiki citra dan wibawa dari kinerja pegawai pemerintah di Indonesia, terutama dari aspek budaya organisasi. Hasilnya, secara bertahap memberikan performa yang semakin membaik. Peringkat *Ease of Doing Business* (EODB) Indonesia pada tahun 2017 berada di peringkat ke-91 dan membaik di tahun 2020, berada di peringkat ke-72 (Supriyatna, 2021). Pemerintah Indonesia juga terus menerus mengevaluasi kinerja pegawai pemerintah dalam produktivitas pelayanan, dimana hasilnya di tahun 2020, perilaku buruk pegawai dalam implementasi manajemen kinerja hanya tertinggal 11,7% (Fajar, 2020) dibandingkan tahun 2019 sebesar 80% (Riwukore & Habaora, 2022a).

Pemerintah Kota Kupang adalah salah satu wilayah administratif di Propinsi Nusa Tenggara Timur, dan menjadi perhatian publik karena perilaku korupsi yang tinggi dari pegawai pemerintahnya. *Transparency International Indonesia* melaporkan bahwa Kota Kupang merupakan daerah terkorup dari 50 kota yang disurvei di Indonesia (Habaora et al., 2020). Menurut Haba Ora (2015;2020), perilaku korupsi yang tinggi di Kota Kupang erat kaitannya terhadap budaya organisasi yang rendah dan buruk. Oleh karena itu, perbaikan dan penguatan terhadap budaya organisasi perlu dilakukan secara intens terhadap instansi-instansi yang ada di Pemerintah Kota Kupang.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang membantu tugas-tugas kepala daerah dalam bidang kesatuan bangsa dan politik. Hasil analisa terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang selama periode 2013-2017 menunjukkan pencapaian target kinerja organisasi berdasarkan penyerapan anggaran terhadap pelaksanaan program kegiatan masih belum ideal (100%) atau hanya diantara 75-89%. Budaya organisasi yang belum membaik di instansi pemerintah, kemungkinan menjadi penyebab rendahnya pencapaian kinerja dari pemerintah maupun pegawainya. Hal ini sesuai yang dilaporkan Riwukore et al. (2022) bahwa budaya organisasi yang rendah menjadi penghambat utama dalam pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Indikator-indikator dari budaya organisasi tersebut terdiri atas inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), perhatian pada hal-hal rinci (*attention to detail*), orientasi hasil (*outcome orientation*), keagresifan (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*) (Riwukore et al., 2022). Berdasarkan uraian latar belakang ini maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari indikator-indikator tersebut terhadap budaya organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi dan sebagai pedoman perilaku bagi seluruh anggotanya (Muday et al., 2022). Menurut Marnisah et al. (2022), budaya organisasi adalah sumber kekuatan dalam peningkatan kinerja organisasi dan pengembangannya. Pernyataan ini didukung oleh Riwu Kore et al. (2022) bahwa organisasi tidak dapat berkembang jika hanya didukung perangkat keras organisasi (*hard system tools*) seperti strategi, struktur, dan sistem tanpa dukungan budaya organisasi. Wardani et al. (2016) menjelaskan organisasi yang berbudaya ditandai dengan *learned behavior*, *interrelated*, *adaptive*, dan *shared*. Sementara Riwukore et al. (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi implementasi budaya organisasi umumnya terdiri dari struktur sosial, bahasa, komunikasi, agama, nilai dan sikap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dalam mempertahankan prestasi kerja dan kinerja organisasi.

Indikator dan Tipologi Budaya Organisasi

Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik atau sifat dan ciri berdasarkan budaya organisasinya. Menurut Riwoore et al. (2022), indikator budaya organisasi terdiri atas inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Sementara Goffee & Jones (1996) mengklasifikasi tipologi budaya organisasi atas 4 (empat) kuadran, yaitu: *networked culture*, *fragmented culture*, *mercenary culture*, dan *communal culture*. Kuadrantifikasi tersebut berdasarkan 2 (dua) konsep pemikiran, yaitu (1) sosiabilitas (kecenderungan untuk bersahabat satu dengan lainnya; dan (2) solidaritas (kecenderungan untuk saling dukung).

Interkorelasi Budaya Organisasi

Budaya organisasi melalui indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko terdiri dari item ide inovatif karyawan, pengembangan ide atau gagasan dalam proses pekerjaan, perlindungan terhadap risiko kerja, dan penyelesaian suatu pekerjaan tidak memandang risiko. Mansur et al. (2015) menyatakan bahwa ada hubungan positif yang kuat/mantap dan signifikan antara inovasi dan keberanian mengambil risiko terhadap kinerja pegawai berdasarkan budaya organisasi. Demikian juga yang dilaporkan oleh Amanda et al. (2017), Jamaluddin et al. (2017), dan Winowod et al. (2018) bahwa tingkat inovasi dan keberanian mengambil risiko merupakan variabel dari budaya organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Indikator perhatian pada hal-hal rinci terdiri atas pemenuhan peraturan kerja yang telah ditetapkan, ketelitian dalam pelaksanaan kerja, petunjuk kerja apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, dan kesempatan untuk merencanakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Mansur et al. (2015) melaporkan bahwa kinerja organisasi dapat diprediksi oleh perhatian pada hal-hal rinci sebesar 65,9%.

Indikator orientasi hasil terdiri atas item pengutamaan hasil pekerjaan yang bagus, pemberian bantuan atau arahan dari pimpinan dalam penyelesaian tugas yang dikerjakan, dan komunikasi antara bawahan dan atasan berjalan dengan baik, pemerhatian kesejahteraan dan pengembangan karya oleh pengambil kebijakan. Mansur et al. (2015) melaporkan bahwa kinerja organisasi berdasarkan budaya organisasi sebesar 64,9% dapat diprediksi dari indikator orientasi hasil. Demikian juga Lukman & Kusdiyanto (2011), Setiawan (2013) dan Pratiwi et al. (2017) melaporkan bahwa kinerja organisasi signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui orientasi hasil.

Indikator orientasi orang umumnya terdiri dari pembuatan keputusan organisasi dengan memperhatikan data atau informasi dari karyawan, penetapan aturan kebijaksanaan perusahaan yang standar atau biasa, adanya sanksi atau hukuman yang tegas terhadap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dan dukungan pihak manajemen dalam kerjasama tim. Orientasi orang mampu mempengaruhi kinerja melalui budaya organisasi sebesar 49,1% (Mansur et al., 2015). Budiansyah et al. (2014) menyatakan bahwa orientasi orang dari budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan motivasi dari pegawai.

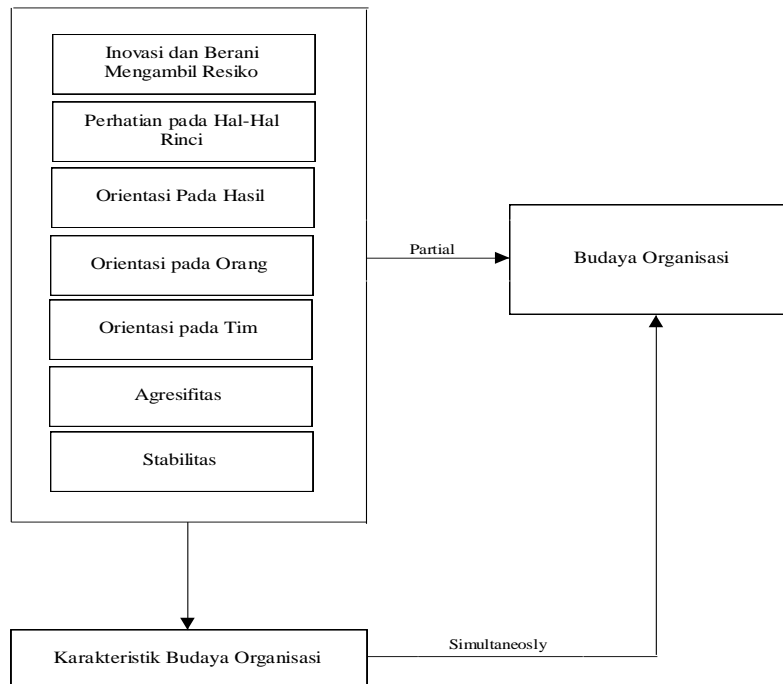
Item dari indikator orientasi tim terdiri dari pembagian tugas yang adil pada anggota lain dalam organisasi, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dalam penyelesaian tugas, para anggota tim memiliki semangat kerjasama dalam satu tim organisasi, dan adanya sistem yang saling membantu antara satu bagian dengan bagian yang lain dalam organisasi. Orientasi tim dari budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 73,6% (Mansur et al., 2015), dan signifikan terhadap peningkatan kapasitas organisasi (Pratama, 2015).

Penilaian indikator agresifitas dapat dilakukan melalui item penghargaan organisasi kepada pegawai berprestasi, adanya kritik atas pekerjaan yang merupakan dorongan untuk bekerja lebih baik, adanya promosi yang dilakukan organisasi terhadap pegawai untuk bersemangat dalam kerja, dan adanya motivasi dari perusahaan agar pegawai bekerja lebih baik. Mansur et al. (2015) menyatakan kinerja organisasi dapat ditingkatkan kapasitasnya melalui agresifitas dalam budaya organisasi. Sementara Firnawati et al. (2020) melaporkan bahwa agresifitas merupakan indikator dominan yang mempengaruhi efektivitas organisasi.

Pengukuran stabilitas dalam budaya organisasi dapat dilakukan melalui item kebanggaan pegawai menjadi pegawai organisasi, ketahanan pegawai dalam bekerja karena organisasi menciptakan suasana kekeluargaan, perasaan pegawai untuk ikut memiliki organisasi, dan adanya harapan pegawai untuk bekerja lebih baik dalam organisasi. Mansur et al. (2015) melaporkan bahwa stabilitas dalam budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga ditegaskan Lukman & Kusdiyanto (2011) bahwa dominansi stabilitas tinggi terhadap efektivitas kinerja.

Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis (H) dalam penelitian ini adalah pengaruh inovasi dan berani mengambil risiko (H1), perhatian pada hal-hal rinci (H2), orientasi pada hasil (H3), orientasi pada orang (H4), orientasi pada tim (H5), agresifitas (H6), dan stabilitas (H7) baik secara parsial (H1-H7) dan simultan (H8) terhadap budaya organisasi. Kerangka pemikiran tersebut selanjutnya menjadi hipotesis dalam penelitian ini. Kerangka teoritis dan hipotesisnya dapat diperhatikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran teoritis

METODE PENELITIAN

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang menjadi lokasi penelitian selama 4 bulan, yaitu Januari-April 2023. Seluruh pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi populasi penelitian, yaitu 31 orang. Teknik penentuan sampel penelitian dilakukan melalui metode sensus (sampel jenuh) sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Jenis penelitian tergolong penelitian eksplanatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik untuk memperoleh data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Pengukuran indikator dari variabel penelitian menggunakan skala Likert, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan teknik dan prosedur analisis regresi linear berganda, melalui rumus matematis berikut ini.

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_7X_7 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan penjelasan terkait identitas responden untuk memberikan informasi faktual terhadap keberadaan objek penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebesar 70,97% (22 pegawai) dan perempuan sebesar 29,03% (9 pegawai). Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur pegawai maka kelompok umur 41-50 tahun sebesar 41,94% (13 pegawai), kelompok umur > 50 tahun sebanyak 7 pegawai (22,58%), kelompok umur 20-30 tahun sebanyak 7 pegawai (22,58%), dan kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 4 orang (12,90%).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka pendidikan sarjana sebesar 45,16% (14 pegawai), pendidikan diploma sebesar 12,90% (4 pegawai), pendidikan magister sebesar

9,68% (3 pegawai), dan berpendidikan SMA/SMK sebesar 32,26% (10 pegawai). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, didominasi kelompok lama kerja antara 1-10 tahun yaitu sebesar 51,61% (16 pegawai), diikuti lama kerja 11-20 tahun sebesar 22,58% (7 pegawai), lama kerja >31 tahun sebesar 19,36% (6 pegawai), dan lama kerja 21-30 tahun sebesar 6,45% (2 pegawai).

Uji Validitas

Uji validitas terhadap indikator inovatif dan berani mengambil risiko, perhatian pada hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas menunjukkan nilai koefisien korelasi berada antara 0,427-0,921 dan lebih besar dari nilai distribusi r-tabel untuk 31 responden, yaitu 0,3440. Dengan demikian data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas

No.	Indikators	Korelasi	Keterangan
1.	Innovative and risk taking	0.837**	Valid
2.	Attention to detail	0.454*	Valid
3.	Outcome orientation	0.427*	Valid
4.	People orientation	0.869**	Valid
5.	Team orientation	0.921**	Valid
6.	Agressiveness	0.876**	Valid
7.	Stability	0.921**	Valid

Sumber: Diolah dari data analisis SPSS, 2023

Uji Reliabilitas

Data penelitian disebut reliabel apabila memiliki nilai koefisien reabilitas minimal 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan nilai koefisien *Alpha-Crounbach* menunjukkan seluruh data yang diuji memiliki nilai koefisien lebih besar 0,60. Dengan demikian, data-data penelitian ini menunjukkan reliabel. Untuk lebih jelas, perhatikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No.	Indikator Motivasi	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	Jumlah Item	Keterangan
1.	Innovative and risk taking	0.911	4	Reliabel
2.	Attention to detail	0.624	4	Reliabel
3.	Outcome orientation	0.698	4	Reliabel
4.	People orientation	0.930	4	Reliabel
5.	Team orientation	0.959	4	Reliabel
6.	Agressiveness	0.934	4	Reliabel
7.	Stability	0.959	4	Reliabel
8.	Culture organization	0.916	7	Reliabel

Sumber: Diolah dari data analisis SPSS, 2023

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas dalam uji multikolinearitas dengan cara melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan uji multikolinearitas dari data dianggap baik apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh seluruh data penelitian tidak terjadi gejala multikolinearitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.

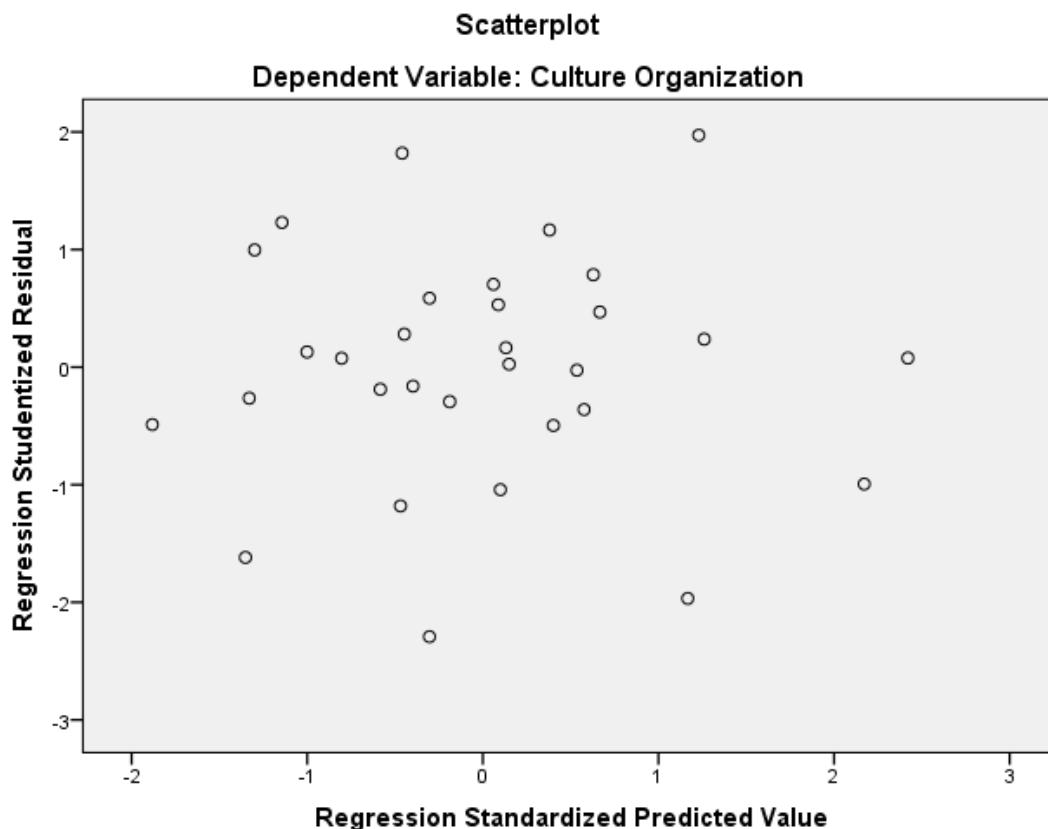
Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

No.	Indikator Motivasi	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Innovative and risk taking	0.273	3.662	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Attention to detail	0.808	1.238	Tidak terjadi multikolinearitas
3.	Outcome orientation	0.780	1.282	Tidak terjadi multikolinearitas
4.	People orientation	0.222	4.505	Tidak terjadi multikolinearitas
5.	Team orientation	0.104	9.577	Tidak terjadi multikolinearitas
6.	Agressiveness	0.173	5.773	Tidak terjadi multikolinearitas
7.	Stability	0.104	9.577	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Diolah dari data analisis SPSS, 2023

Uji Heterokedastisitas

Data yang digunakan dalam analisis regresi diharapkan adalah homokedastisitas melalui uji heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan melihat grafik *probability plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan nilai residual. Apabila titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang) maka terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, menyebar di atas dan bawah sumbu angka nol pada sumbu Y maka terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data dalam bentuk plot menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol, seperti yang tersaji pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui model regresi memiliki variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi dalam uji normalitas lebih besar dari 5% ($> 0,05$) maka data penelitian terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh data penelitian lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji normalitas

No.	Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Innovative and risk taking	0.714	Data berdistribusi normal
2.	Attention to detail	0.927	Data berdistribusi normal
3.	Outcome orientation	0.777	Data berdistribusi normal
4.	People orientation	0.892	Data berdistribusi normal
5.	Team orientation	0.942	Data berdistribusi normal
6.	Agressiveness	0.859	Data berdistribusi normal
7.	Stability	0.942	Data berdistribusi normal
8.	Culture organization	0.665	Data berdistribusi normal

Sumber: Diolah dari data analisis SPSS, 2023

Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linear menggunakan *test for linearity* pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila signifikan kurang dari 0,05. Berdasarkan uraian tersebut, maka seluruh data penelitian ini memenuhi syarat linearitas karena menunjukkan nilai sig.linearity kurang dari 0,05 seperti yang tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji linearitas

No.	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
1.	Innovative and risk taking	0.000	0.565	Linear
2.	Attention to detail	0.011	0.467	Linear
3.	Outcome orientation	0.009	0.041	Linear
4.	People orientation	0.000	0.358	Linear
5.	Team orientation	0.000	0.891	Linear
6.	Agressiveness	0.000	0.043	Linear
7.	Stability	0.000	0.891	Linear

Sumber: Diolah dari data analisis SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis model persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6, dimana indikator dengan pengaruh tertinggi sampai terendah adalah *stability*, *team orientation*, *attention to detail*, *people orientation*, *innovative and risk taking*, *aggressiveness*, dan *outcome orientation*.

Tabel 6. Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,419	3,719		1,188	0,246
Innovative and risk taking (X1)	0,820	0,254	0,158	3,233	0,004
Attention to detail (X2)	1,311	0,152	0,244	8,613	0,000
Outcome orientation (X3)	0,607	0,125	0,140	4,860	0,000
People orientation (X4)	0,981	0,272	0,196	3,613	0,001
Team orientation (X5)	2,348	0,452	0,410	5,198	0,000
Agressiveness (X6)	0,656	0,264	0,152	2,484	0,020
Stability (X7)	2,348	0,452	0,410	5,198	0,000

a. Dependent Variable: Culture Organization

Sumber: Data analisis SPSS, 2023

Untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji F seperti tersaji pada Tabel 7. Berdasarkan uji F menghasilkan F_{hitung} sebesar 252,089 sig. 0,000 < 0,05 ($\alpha=5\%$) yang menunjukkan seluruh indikator karakteristik budaya organisasi yaitu *innovative and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*,

agressiveness, dan *stability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Tabel 7. Koefisien regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833,611	7	138,935	252,089	,000 ^b
	Residual	13,227	23	,551		
	Total	846,839	30			

a. Dependent Variable: *Culture Organization*

b. Predictors: (Constant), *Stability*, *Team Orientation*, *Attention to detail*, *Outcome orientation*, *Innovatif & risk taking*, *People orientation*, *Agressiveness*

Sumber: Data analisis SPSS, 2023

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R^2 sebesar 0,984 yang berarti bahwa sebesar 98,4% budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *innovative and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *agressiveness*, dan *stability*. Selebihnya, sebesar 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Uji statistik secara parsial dari indikator *innovative and risk taking* (X_1) terhadap budaya organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,233 pada sig. $0,004 < \alpha 0,05$ yang artinya indikator *innovative and risk taking* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hasil ini sesuai yang dilaporkan Mansur et al. (2015) bahwa *innovative and risk taking* memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. Demikian juga yang dilaporkan Amanda et al. (2017), Jamaluddin et al. (2017), dan Winowod et al. (2018) bahwa *innovative and risk taking* memiliki pengaruh searah terhadap budaya organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja, dimana semakin tinggi *innovative and risk taking* maka budaya organisasi semakin baik.

Uji statistik terhadap indikator *attention to detail* (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,163 pada sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini dapat menjelaskan elemen dari *attention to detail* dapat membentuk budaya organisasi yang sehat seperti terpenuhinya budaya kerja yang telah ditetapkan, ada ketelitian dalam melakukan kerja, tertera jelas petunjuk kerja dan cara melakukan kerja, dan kesempatan untuk merencanakan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini tidak berbeda dengan penelitian Mansur et al. (2015) bahwa antara *attention to detail* melalui budaya organisasi memiliki implikasi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji statistik terhadap *outcome orientation* (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,680 pada sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti indikator *outcome orientation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hasil uji statistik ini sesuai dengan hasil penelitian Mansur et al. (2015) bahwa budaya organisasi melalui *outcome orientation* memiliki dominansi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Demikian juga yang dilaporkan Setiawan (2013) dan Pratiwi et al. (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *outcome orientation* terhadap peningkatan kinerja melalui budaya organisasi. Pembentuk *outcome orientation* terdiri dari fokus pada hasil kerja, pembinaan dan pembimbingan, kesejahteraan dan penghargaan, dan komunikasi yang sehat.

Uji statistik indikator *people orientation* (X_4) dengan hasil t_{hitung} 3,613 pada sig. $0,001 < \alpha 0,05$ yang berarti *people orientation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilaporkan Mansur et al. (2015) dan Budiansyah et al. (2014) bahwa *people orientation* menjadi salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi atau institusi. Sementara indikator *team orientation* (X_5), berdasarkan hasil uji statistik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,168 pada sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang kuat dan positif dari *team orientation* terhadap budaya organisasi. Hal ini sesuai yang dinyatakan Mansur et al. (2015) dan Pratama (2015) bahwa *team orientation* memiliki hubungan parsial yang kuat terhadap budaya organisasi.

Uji statistik *aggressiveness* (X_6) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,198 pada sig. $0,020 < \alpha 0,05$ dan memiliki arti seperti yang dilaporkan oleh Mansur et al. (2015) bahwa *aggressiveness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Firnawati et al. (2020) menjelaskan *agresivenness* merupakan indikator yang paling dominan mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Selanjutnya, uji statistik pada indikator nilai t_{hitung} sebesar 4,462 pada sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti *stability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian ini

sesuai yang dilaporkan Mansur et al. (2015), jika antara *stability* dan budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat. Sementara Lukman & Kusdiyanto (2011) menyatakan bahwa *stability* merupakan unsur dominan pembentuk budaya organisasi.

Uji F menghasilkan F_{hitung} sebesar 252,089 pada sig. $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan seluruh indikator, yaitu *innovative and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *agressiveness*, dan *stability* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Karyawan yang telah memiliki karakteristik budaya organisasi yang tinggi tentu meningkatkan kinerja pegawai menjadi produktif. Berdasarkan nilai koefisien determinasi dari penelitian ini sebesar 0,9984, maka indikator-indikator tersebut mampu membentuk budaya organisasi sebesar 98,4% dan sebesar 1,6% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dengan demikian penciptaan budaya organisasi yang mendorong peningkatan kinerja menjadi sebuah kebutuhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *innovative and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *agressiveness*, dan *stability* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap budaya organisasi. Keadaan penelitian seperti ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu membentuk budaya organisasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kupang dalam mendukung kinerja organisasi. Dengan demikian implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah pimpinan dan atau pengambil kebijakan perlu mempertahankan budaya organisasi yang telah ada agar tetap efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Asmawati, Riukore, J. R., Alie, M., Yustini, T., & Hutajulu, Y. Y. (2022). The relationship between quotient and employee performance (Study at the Subdistrict Office and District Office in the Kelapa Lima District, Kupang City Government). *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2963–2973. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.703>
- Budiansyah, Sutadji, & Resmawan, E. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja aparatur birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 2(2), 239–251. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52239/jar.v2i2.514>
- Fajar, T. (2020, March 20). 11,7% instansi pemerintah dinilai buruk dalam manajemen kinerja PNS. *Okezone.Com*. <https://economy.okezone.com/read/2020/03/11/320/2181872/11-7-instansi-pemerintah-dinilai-buruk-dalam-manajemen-kinerja-pns>
- Firawati, R., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 992–1007. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Goffee, R., & Jones, G. (1996). What holds the modern company together? *Harvard Business Review*, 74(1), 133–148. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkoze\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2400267](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkoze))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2400267)
- Haba Ora, F. (2015). *Populasi opini penyalahgunaan kekuasaan* (1st Ed). Deepublish Press.
- Habaora, F. (2020). *Rekam jejak (2017-2019) dua tahun implementasi visi misi FirMan-mu di Kota Kupang "Ayo Berubah"* (1st ed.). Phoenix Publisher.
- Habaora, F., Riukore, J. R., Manafe, H., Susanto, Y., & Yustini, T. (2020). Strategi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi di Pemerintah Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 229–242. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v11i2.1556>
- Habaora, F., Riukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Lukman, H., & Kusdiyanto. (2011). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PDAM Kota Surakarta). *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 53–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.23917/benefit.v15i1.1335>



- Mansur, L., Sangkala, & Tikson, D. T. (2015). Karakteristik budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja organisasi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Perennial*, 1(1), 76–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.31947/jakpp.v1i1.45>
- Marnisah, L., Mbuik, R. R., & Riukore, J. R. (2022). Organizational commitment based on contribution from WFH, organizational culture, and work motivation at the Badan Keuangan and Aset Daerah Kota Kupang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 771–788. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1283>
- Marnisah, L., Riukore, J. R., & Haba Ora, F. (2022). Employee performance based on competency, career development, and organizational culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 629–647. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.13>
- Muday, F., Marnisah, L., Yustini, T., & Riukore, J. R. (2022). Predictors of employee performance based on discipline, competence, and organizational culture (Case study of sub-village and village employees in Kota Raja Village, Kupang City Government). *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 2974–2986. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.702>
- Pratama, I. M. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1115>
- Pratiwi, P., Lengkon, V., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Wilayah Sulut Tenggo Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1193–1204. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16113>
- Riukore, J. R., Zamzam, F., & Haba Ora, F. (2022). *Iklim organisasi pada manajemen SDM (Dimensi dan indikator penelitian)* (Havis Arafik (ed.); 1st ed.). Deepublish Press.
- Riukore, J. R., Alie, J., & Hattu, S. V. A. P. (2022). Employee performance based on contribution of WFH, organizational commitment, and organizational culture at Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1217–1236. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2533>
- Riukore, J. R., & Habaora, F. (2022a). Pelatihan penilaian model kepemimpinan transformasional oleh pejabat struktural instansi Pemerintah Kota Kupang pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(2), 174–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.36312/linov.v7i2.699>
- Riukore, J. R., & Habaora, F. (2022b). Pelatihan penyusunan dimensi-indikator kinerja pegawai di Badan Kesatuan dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Kupang. *Lumbung Inovasi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(3), 341–351. <https://doi.org/https://doi.org/10.36312/linov.v7i3.844>
- Riukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Perceptions of the state civil apparatus about the work environment in supporting the performance to the National Unity and Political Body of Kota Kupang in Indonesia. *Jurnal Mantik: Manajemen, Teknologi Informatika Dan Komunikasi*, 5(46), 2314–2324. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/mantik.v6i2.2392>
- Setiawan, H. (2013). Pengaruh orientasi pasar, budaya organisasi dan orientasi kewirausahaan terhadap kinerja usaha (Studi pada usaha kecil pengolahan di Kota Palembang). *JMBS: Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 11(3), 181–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.29259/jmbs.v11i3.3193>
- Supriyatna, A. (2021, February 25). Kinerja ASN saat ini jauh lebih baik. *Koran Jakarta*. <https://koran-jakarta.com/kinerja-asn-saat-ini-jauh-lebih-baik>
- Tri Apriyani. (2020, March 20). Dampak kinerja asn terhadap runtuhnya birokrasi pemerintah di Indonesia. *Suara.Com*. <https://yoursay.suara.com/news/2020/03/21/112943/dampak-kinerja-asn-terhadap-runtuhnya-birokrasi-pemerintah-di-indonesia?page=all>
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Winowod, N. A., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh inovasi dan keberanian mengambil risiko terhadap kinerja produk dengan intensitas persaingan sebagai variabel moderasi (Studi kasus cafe-cafe di Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2908–2917. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21199>