



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua

Irwin Paliling^{1✉}, Hendry Kiswanto Mendrofa², Zusana A. Sasarari³¹Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom^{1,2}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Universitas Cenderawasih

Article info	ABSTRACT/ABSTRAK
Article history Received: 02-09-2025 Revised: 05-09-2025 Accepted: 06-09-2025	<i>Organizational culture plays an important role in improving employee performance, as it serves as a guideline that influences their behavior and activities in carrying out tasks. A strong organizational culture is believed to encourage employees to achieve optimal performance, although some studies have shown that its influence on performance is not always consistent. This study aims to identify the effect of organizational culture on employee performance at the Health Office of Kerom Regency, Papua Province. Using an explanatory design, this research explains the causal relationship between organizational culture (independent variable) and employee performance (dependent variable). The sample was selected through purposive sampling, consisting of 46 employees, with the minimum number of participants calculated using G*Power software. The results indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 32.5%. This suggests that organizational culture contributes 32.5% to the variation in employee performance, while the remaining 67.5% is influenced by other factors. Based on these findings, it is suggested that organizations strengthen their existing culture to enhance employee performance and that further studies explore other factors influencing performance, such as motivation and work environment.</i> Keywords: <i>Organizational culture, performance, employees, explanatory research</i>
Corresponding Author Name : Irwin Paliling Affiliate : Dinas Kesehatan Kerom Address : Kabupaten Arso, Provinsi Papua Email : maheswarizefanya878@gmail.com	Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena menjadi pedoman yang memengaruhi perilaku dan aktivitas mereka dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang baik diyakini dapat mendorong pegawai mencapai kinerja maksimal, meskipun beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja tidak selalu konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom, Provinsi Papua. Menggunakan desain explanitory, penelitian ini menjelaskan hubungan sebab-akibat antara budaya organisasi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat). Sampel dipilih menggunakan purposive sampling, dengan jumlah partisipan 46 pegawai yang dihitung menggunakan software G*Power. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 32,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berkontribusi 32,5% terhadap variasi kinerja pegawai, sementara 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi memperkuat budaya yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai dan melanjutkan penelitian untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi dan lingkungan kerja. Kata kunci: Budaya organisasi, kinerja, pegawai, explanatory research

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, organisasi harus selalu fokus pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal agar bisa bersaing. Perubahan baik internal maupun eksternal suatu organisasi akan mempengaruhi keunggulan kompetitifnya, khususnya potensi sumber daya manusianya, yang semakin penting bagi keberhasilannya. Akibatnya, perusahaan harus mengevaluasi kembali strategi agar lebih kompetitif (Adiwantari, 2020). Suatu perusahaan harus bersaing secara luar biasa dengan para pesaingnya dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Sumber daya manusia mempunyai peranan besar terhadap kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil mencapai tujuan strategis yang telah dicanangkan. Kemampuan suatu perusahaan untuk berhasil akan dipengaruhi oleh kinerja tenaga kerjanya (Mahdjub et al., 2022). Untuk mewujudkan karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik maka budaya organisasi memiliki peranan penting yang menjadi pedoman para pekerja dalam melakukan aktifitasnya.

Budaya dapat berdampak untuk memotivasi anggota staf dengan cara yang konstruktif, berkomitmen, dan efektif ketika digunakan secara efektif sebagai alat manajemen. Artinya, meskipun nilai-nilai budaya perusahaan tidak selalu terlihat, keberadaannya tetap menjadi kekuatan pendorong dalam keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan karena memberikan mereka kesempatan terbaik untuk memanfaatkan kemungkinan-kemungkinan organisasi (Gunawan et al., 2022). Terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan budaya organisasi. Suatu organisasi akan berumur panjang apabila budaya organisasinya berhasil dibangun (Mandasari & Safrizal, 2023). Menurut Meirina & Eflin (2023) Budaya organisasi diciptakan oleh kumpulan individu yang mempunyai tujuan bersama dan bukan dimiliki oleh organisasi. Hal ini berkembang sebagai hasil penguatan positif yang dapat membentuk perilaku menuju pencapaian suatu tujuan. Ada berbagai pendekatan yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan dan menanamkan budaya perusahaan, antara lain dengan memunculkan konsep-konsep yang segar, mampu bekerja dalam tim, menghormati rekan kerja, dan menjunjung tinggi nama baik organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, penelitian Rohim & Gunawan (2019), menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini merupakan hasil dari individualisme yang terus berlanjut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan ketergantungan pada arahan kepemimpinan. Studi Handayani & Mustikaningsih (2014), menjelaskan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya tersebut belum tertanam secara mendalam pada setiap pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai tidak dapat tercapai secara efektif dan budaya organisasi tidak mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai secara maksimal. Karena faktor lain selain budaya organisasi menjadi pertimbangan perusahaan yang diteliti, maka budaya organisasi tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Perilaku pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam beberapa hal, termasuk penanaman nilai dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam situasi ketika terdapat nilai-nilai yang sama, organisasi dapat berfungsi. Prinsip-prinsip ini akan mengarahkan tindakannya selama menjalankan setiap usaha.

Studi Tamimi et al. (2022) mengungkap bahwa bahwa kinerja karyawan dan budaya organisasi saling berhubungan. Terdapat 32 (tiga puluh dua) publikasi ilmiah yang mendukung gagasan bahwa budaya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Dari tiga puluh dua klaim tersebut, tujuh belas diklaim memiliki pengaruh positif kuat yang melebihi pengaruh variabel lain terhadap kinerja dan tiga belas diklaim memiliki pengaruh positif kuat yang tidak melebihi pengaruh variabel lain terhadap kinerja, dan dua klaim ditangani dengan variabel intervening. Namun, sebuah penelitian juga menyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki kaitan. Dengan kata lain, terdapat hubungan terbalik antara

kinerja karyawan dan budaya organisasi. Studi Asrawijaya & Hidayah (2022) menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Setiap jenis budaya organisasi mempunyai pengaruh tersendiri terhadap kinerja petugas kesehatan. Pimpinan organisasi dapat mempertimbangkan budaya organisasi akan mampu meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Hasil penelusuran peneliti dari berbagai hasil penelitian juga dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai (Muis et al., 2018; Paais & Pattiruhu, 2020; Latif et al., 2023). Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua, berdasarkan latar belakang diatas menarik bagi peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai dinas kesehatan dan juga peneliti ingin mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi dan kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Kerom.

Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai, budaya menjadi pedoman bagi setiap pegawai pada suatu organisasi dalam memainkan perannya sehingga berdampak terhadap aktifitas mereka. Budaya organisasi yang baik akan membawa pegawai terhadap pencapaian kinerja yang maksimal, namun hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hasil ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari individualisme yang terus berlanjut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan ketergantungan pada arahan kepemimpinan bukan dari budaya organisasi yang berjalan. Hasil perdebatan ini menjadikan peneliti tertarik untuk mengidentifikasi apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom?

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* yang dilakukan pada bulan Februari sampai dengan Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*, Adapun yang menjadi kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah minimal telah bekerja pada Dinas Kesehatan Kab. Kerom ≥ 2 Tahun, bersedia menjadi partisipan, tidak sedang sakit, dan tidak sedang cuti atau izin dan tugas belajar. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan estimasi minimal jumlah sampel menggunakan *software G*power* Versi 3.1 dengan menggunakan *slope h1* dari penelitian sebelumnya oleh Rivai (2022) dengan hasil 6.9, *error* probabilitas digunakan sebesar 0,05 dan *power* sebesar 0,80. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *G*power*, dibutuhkan jumlah minimal sampel yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang. Untuk memperhitungkan potensi kehilangan sampel, maka dibutuhkan penambahan 10% jumlah sampel dari jumlah sampel minimal yang sudah ditentukan (Naing et al., 2006). Oleh karena itu, ukuran sampel akhir untuk penelitian ini adalah sebanyak 46 partisipan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan lembar observasi yang dikembangkan oleh peneliti. Kuesioner untuk budaya organisasi, sementara lembar observasi untuk mengukur kinerja. Hasil uji *Content Validity Index* (CVI) oleh dua ahli menunjukkan CVI sebesar 0,98 untuk kuesioner budaya organisasi dan 0,96 untuk lembar observasi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki validitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,95 untuk kuesioner budaya organisasi dan 0,96 untuk lembar observasi kinerja, yang berarti keduanya reliabel karena $> 0,60$.

Analisis data univariat digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari setiap variabel, sedangkan analisis bivariat menggunakan uji statistik regresi linear sederhana dengan tingkat kepercayaan 95%. Jika *p value* $< 0,05$, maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini juga telah memenuhi syarat etik

dengan mendapatkan persetujuan dari komite etik penelitian kesehatan Poltekkes Kemenkes Jayapura dengan nomor 033/KEPK/-J/V/2024.

HASIL

Gambaran Karakteristik Responden

Berikut merupakan karakteristik responden Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua berdasarkan dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status kepegawaian, etnis, Agama, dan Umur.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N=46)

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	24	52,2
Perempuan	22	47,8
Pendidikan		
D-III	25	54,3
S1	21	45,7
Masa Kerja		
1-5 Tahun	11	23,9
6-10 Tahun	6	13
11-15 Tahun	16	34,8
> 15 Tahun	13	28,3
Status Pernikahan		
Menikah	41	89,1
Belum Menikah	5	10,9
Status Kepegawaian		
ASN	46	100
Non ASN	-	-
Etnis		
Papua	16	34,8
Non-Papua	30	65,2
Agama		
Hindu	1	2,2
Islam	18	39,1
Katolik	9	19,6
Kristen	18	39,1
Umur	Mean 40,22	Min-Max±SD 28-56, 7,3

Berdasarkan Tabel 1. hasil penelitian mengenai karakteristik responden, sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 52,2%, dengan tingkat pendidikan terbanyak D-III sebesar 54,3%. Masa kerja sebagian besar berada dalam kategori 11-15 tahun sebesar 34,8%. Berdasarkan status pernikahan, hampir semua responden telah menikah sebesar 89,1%. Semua responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Dari segi etnis, mayoritas responden adalah Non-Papua sebesar 65,2%. Agama yang dianut oleh responden terbanyak adalah Kristen dan Islam, masing-masing sebesar 39,1%. Usia responden dalam penelitian ini berkisar antara 28 tahun hingga 56 tahun.

Gambaran Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan hasil penelitian gambaran budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua:

Tabel 2. Distribusi Budaya Organisasi

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	30	65,2
Cukup	16	34,8
Kurang	-	-
Total	46	100

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua sebagian besar kategori baik yaitu 65,2 %.

Gambaran Kinerja Pegawai

Berikut ini hasil merupakan distribusi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua

Tabel 3. Distribusi Kinerja Pegawai

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sangat Baik	-	-
Baik	20	43,5
Cukup Baik	21	45,7
Kurang Baik	5	10,9
Sangat Kurang	-	-
Total	46	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kerom mayoritas dalam kategori Baik sebesar 43,3%. Hasil diatas juga dapat menunjukkan bahwa masih ditemukan kinerja pegawai dalam kategori kurang sebesar 10,9%.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom Provinsi Papua

1. Uji T/Uji Signifikansi

Uji T bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas (0,05). Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji T dari penelitian ini:

Tabel 4. Tabel Uji Normalitas Data dengan Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig,
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,610	7,362		,008
	Budaya Organisasi	,496	,108	,570	,000

Hasil pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,008 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 20,610 + 0,496X$. Di sini, Y adalah kinerja pegawai (variabel terikat) dan X adalah budaya organisasi (variabel bebas). Jika $X = 0$, maka $Y = 20,610$. Ini berarti bahwa ketika budaya organisasi tidak meningkat ($X = 0$), kinerja pegawai tetap bernilai 20,610. Koefisien regresi (B) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,496 satuan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisiensi Derterminasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,310	6,733

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,325 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 32,5% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan gambaran budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom menunjukkan bahwa mayoritas dalam kategori baik dan sisanya dalam kategori cukup. Budaya organisasi yang kuat dan baik membawa banyak manfaat bagi sebuah organisasi, tentunya hasil penelitian ini menjadi informasi penting bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom untuk terus meningkatkan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, yang berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan, serta Organisasi dengan budaya yang kuat sering kali dikenal karena lingkungan kerja yang positif, yang dapat menarik talenta terbaik dan meningkatkan citra perusahaan di mata publik, sehingga budaya organisasi yang baik menciptakan jalur komunikasi yang jelas dan terbuka di antara karyawan, sehingga meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi. Hasil penelitian mengungkap bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi turnover karyawan dan juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan harmonis dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan (Kidd, 2024).

Penelitian tentang budaya organisasi menunjukkan beberapa faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan efektivitas organisasi. Struktur organisasi memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja, struktur yang jelas dan terorganisir dapat mendukung efisiensi dan efektivitas kerja (Sembiring & Sofiyani, 2021). Menurut Alasyari et al. (2021) budaya organisasi yang kuat dibentuk oleh nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi, nilai dan keyakinan ini menjadi pedoman dalam bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan kerja, selain itu komunikasi yang terbuka dan efektif juga sangat berpengaruh pada budaya organisasi. Komunikasi yang baik membantu dalam membangun kepercayaan dan kerjasama antara anggota organisasi (Putrawijaya & Oktavianti, 2022). Menurut Mahrus Ali et al. (2023) menjelaskan bahwa tingkat motivasi karyawan sangat berpengaruh pada budaya organisasi. Motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif dan juga gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan atau membuat budaya organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom semakin baik maka sangat diperlukan struktur organisasi yang tentunya mampu dijalankan oleh seluruh pegawai karna telah terinci dengan jelas tugas dan fungsinya masing-masing sehingga tidak terjadi tumpah tindih pekerjaan, selain itu nilai-nilai yang diamanatkan kepada seluruh pegawai khususnya ASN yang mampu menjalankan *core value* ASN yang selalu menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang baik antara sesama pegawai juga mampu berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang kuat serta motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai dan kemampuan *leadership* yang

dimiliki oleh pimpinan akan memperkuat budaya yang baik dan kuat dalam sebuah organisasi.

Hasil kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kerom menunjukkan bahwa mayoritas dalam kategori Baik sebesar 43,3%. Namun hasil penelitian juga menemukan bahwa terdapat pegawai yang memiliki kinerja dalam kategori kurang sebesar 10,9%. Analisis kinerja pegawai di Dinas Kesehatan sering kali bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di Kota Prabumulih yaitu studi yang menggunakan metode kuantitatif dan bertujuan untuk menganalisis kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kota Prabumulih tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas PNS memiliki kinerja dalam kategori baik sebesar 96,2%. Hasil Penelitian ini menekankan pada evaluasi kinerja individu pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Fitri et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Syaputra (2016) mengidentifikasi dan menganalisis kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai memenuhi target operasional dan standar pelayanan yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir berada dalam kategori cukup baik dari aspek daya upaya dan dukungan organisasi. Selain itu, ditemukan pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom, di mana budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 32,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Asrul et al. (2021) menggunakan analisis regresi sederhana dan menemukan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ramadhiansah et al., 2020; Firmansyah & Armanu, 2021; Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023). Penelitian lainnya mengungkap beberapa temuan penting terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dinamika organisasi secara keseluruhan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 4,30, yang lebih besar dari nilai t-tabel, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Afriza & Hrp, 2023). Temuan ini mendukung pandangan bahwa kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya yang diterapkan. Menurut Robbins & Judge (2014) budaya organisasi membentuk kinerja, yang konsisten dengan temuan penelitian ini (Buchari & Wulanyani, 2021).

Budaya organisasi di Dinas Kesehatan sangat penting untuk memastikan kinerja optimal dari para pegawai. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor dan pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai di berbagai dinas kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, di Dinas Kesehatan Kota Bandung, budaya organisasi yang positif dan disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara nyata (Aprilianti & Syarifuddin, 2022). Studi di Dinas Kesehatan Kota Bogor mengungkapkan adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Herman & Eris, 2019). Di Kabupaten Sumedang, penelitian menemukan bahwa kelemahan dalam budaya organisasi dapat berdampak negatif pada kinerja. Analisis mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan merumuskan strategi perbaikan (Setiawan, 2019). Di Provinsi Jambi, budaya organisasi yang baik harus disertai dengan disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Ini menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai hasil yang diinginkan (Afriansyah, 2023). Secara keseluruhan, penguatan budaya organisasi dalam

dinas kesehatan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Budaya organisasi tidak selalu berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak selalu mempengaruhi kinerja pegawai. Contohnya, penelitian oleh Mewahaini & Sidharta (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada kinerja karyawan di Perusahaan Mayangkara Group, tetapi etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Walaupun mayoritas penelitian menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, terdapat variasi hasil yang mungkin dipengaruhi oleh konteks dan karakteristik khusus dari organisasi dan karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang persepsi pegawai dinas kesehatan Kabupaten Kerom terhadap budaya organisasi mayoritas dalam kategori baik, hasil penelitian mengungkap bahwa bahwa pimpinan sangat kredibel dalam mendemonstrasikan nilai-nilai organisasi dan mampu fokus terhadap kepuasan pelanggan. Hasil penelitian tentang gambaran kinerja pegawai menginformasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom sebagian besar dalam kategori baik, namun masih ditemukan juga kinerja pegawai dalam kategori kurang hasil temuan ini juga menginformasikan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom sebagian besar kedisiplinan yang sangat baik serta memiliki etika kerja, integritas dan kejujuran yang baik, hanya perlu memperhatikan aspek kinerja domain kinerja tugas, kreativitas dan inovatif serta tanggung jawab dan kedisiplinan untuk memperbaiki kinerja para pegawai yang masih dalam kategori kurang. Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom. Variabel independent dan dependent memiliki pengaruh yang positif yang artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini telah menggambarkan bagaimana hasil budaya organisasi dan kinerja pegawai serta hubungan sebab-akibat dari kedua variable ini. Kemampuan kepemimpinan dalam menekankan nilai-nilai penting dalam organisasi, pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada dalam membangun budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk organisasi saat ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Cenderawasih atas dukungannya sehingga penelitian ini dapat selesai sesuai target yang telah ditentukan dan juga peneliti mengucapkan terimakasih kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom yang telah memberikan izin lokasi penelitian serta kepada seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kerom.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng*.
- Afriansyah, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja Pada dinas Kesehatan Provinsi Jambi*. Universitas Jambi.
- Afriza, R., & Hrp, N. A. (2023). Gambaran Budaya Organisasi Pada Karyawan Di Universitas Potensi Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 1(4), 1–17.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., & Sofrotun. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 4(1), 117–124. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>

- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357–368. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.302>
- Asrawijaya, P., & Hidayah, N. (2022). How Transformational Leadership and Organizational Culture Affect Health Worker Performance? A Literature Review. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 7(1), 247–258. <https://doi.org/10.30604/jika.v7i1.893>
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(6), 15.
- Buchari, N. Q., & Wulanyani, N. M. S. (2021). Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(3), 218. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i3.9816>
- Firmansyah, R., & Armanu. (2021). Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT OWI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 630. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13135>
- Fitri, L., Murni, N. S., Wahyudi, A., Program, M., Magister, S., Masyarakat, K., Bina, S., Palembang, H., Program, D., Kesehatan, S., Stik, M., & Palembang, B. H. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dinas Kesehatan Kota Prabumulih Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(3), 2687–2694.
- Handayani, R., & Mustikaningsih, Y. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 15–16.
- Herman, & Eris, D. (2019). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sebuah organisasi saling berinteraksi kerja yang dicapai seseorang dalam Demikian juga dengan Dinas Kesehatan Kota Bogor mempunyai tugas dalam. *Jurnal Soshum Insentif*, 2(2), 220–236. <https://doi.org/https://doi.org/10.36787/jsi.v2i2.133>
- Kidd, C. (2024). *Lima Manfaat Budaya Organisasi yang Kuat | Manajemen Keberuntungan*. Clinical Mastery.
- Latif, S. A., Julita, E., Prastyo, E., Supriatin, Hoda, F. S., Dunggio, A. R. S., & Pannyiwi, R. (2023). Analisis Faktor Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Motivasi Pelaksanaan Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP). *The Indonesian Journal of Health Promotion*, 6(12), 2433–2439. <https://doi.org/https://doi.org/10.56338/mppki.v6i12.3764>
- Mahdjub, W. U., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Trustlog Total Solusindo. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.669>
- Mahrus Ali, M., Ali, H., & Author, C. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 70–79.
- Mandasari, D. A., & Safrizal, H. B. A. (2023). Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan : Literature Review. *Jurnal Jumbiwire*, 2(2), 115–132.
- Meirina, E., & Eflin, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(2), 641–652. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.348>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up*

- Bisnis*, 7(6), 622–630.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Naing, L., Winn, T., & Rusli, B. N. (2006). Practical Issues in Calculating the Sample Size for Prevalence Studies. *Archives of Orofacial Sciences*, 1(June 2014), 9–14.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Putrawijaya, N., & Oktavianti, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Koneksi*, 6(2), 255–263. <https://doi.org/10.24912/kn.v6i2.15579>
- Ramadhiansah, I., Agustin, I. C., Fauzi, H., Majid, H. A., Nurzaini, H., & Suhaemi, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Essential of Organizational Behaviour (12th edition). In *Pearson* (Issue 2008).
- Rohim, R., & Gunawan, D. R. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 18(2), 35–51. <https://doi.org/10.37849/midi.v18i2.114>
- Sembiring, R., & Sofiyen, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi Di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208–213. <https://doi.org/10.37403/mjm.v7i2.396>
- Setiawan, E. (2019). Budaya Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v2i1.20099>
- Syaputra, I. (2016). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. *Jom Fisip*, 3(2), 1–17.
- Tamimi, M., Budi Eko Soetjipto, Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Wirae Gunawan, Ferdinand, & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja DLHKP Kabupaten Gunung Mas. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4282>