

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor BUMDesMA Lembaga Keuangan Daerah (LKD) Kajang Lako Emas Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari

Siti Marlina AZ*, Ratna, Rts. Hartha Delima, Nadiatul Khoiroh, Raden Hebat Kurnia

Program Studi Manajemen UGK Muara Bulian-Jambi

*Correspondence: sitimarlinaazz@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BUMDesMa LKD Kajang Lako Emas Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif yang menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BUMDesMa LKD Kajang Lako Emas Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari adalah sebesar 63,1% dan 36,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of organizational culture in improving employee performance at the Village-Owned Enterprise (BUMDesMa) LKD Kajang Lako Emas office, Muara Tembesi District, Batang Hari Regency. The analysis method used was quantitative, utilizing simple linear regression analysis. The results found that organizational culture variables influence employee performance. The role of organizational culture in improving employee performance at the Village-Owned Enterprise (BUMDesMa) LKD Kajang Lako Emas office, Muara Tembesi District, Batang Hari Regency, was 63.1%, with 36.9% contributed by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Badan Usaha Milik Desa Bersama (BUMDesMa) LKD Kajang Lako Emas di Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Batang Hari, merupakan lembaga ekonomi desa yang bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi masyarakat setempat melalui pengelolaan usaha bersama antar-Desa. BUMDesMa ini biasanya dibentuk sebagai upaya untuk mendorong potensi lokal, mengelola Sumber Daya Ekonomi Desa secara profesional, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Model bisnis BUMDesMa umumnya melibatkan berbagai unit usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, jasa keuangan mikro, hingga pengelolaan sumber daya wisata lokal.

Dalam konteks nasional, pembentukan BUMDesMa mengikuti kerangka hukum seperti yang diatur dalam Permendesa PDTT No. 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pembentukan dan Pengelolaan BUM Desa Bersama. Keberhasilan BUMDesMa sangat bergantung pada manajemen profesional, partisipasi masyarakat desa, serta dukungan kebijakan dari pemerintah daerah. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan keberlanjutan BUMDesMa LKD Kajang Lako Emas, diperlukan pelatihan sumber daya manusia dan integrasi program-program Desa yang berbasis kebutuhan komunitas lokal. Bagaimana kondisi pelayanan dan kinerja pegawai di BUMDesMa, baik

sebelum maupun setelah dilakukan penguatan budaya organisasi, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Masalah dan kendala yang sering muncul terkait kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta merupakan isu yang kompleks dan multi-dimensional. Salah satu masalah utama adalah kurangnya motivasi internal pegawai. Motivasi yang rendah menyebabkan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Rahmah, 2024). Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, memang berbagai masalah sering muncul yang dapat menghambat optimalisasi kinerja tersebut. Salah satu kendala utama diantaranya rendahnya disiplin kerja. Fenomena seperti keterlambatan, absensi tinggi, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar sering kali ditemukan di berbagai instansi, yang menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai. Indikator kinerja pada penelitian ini mengacu pada Ferine & Padli (2024) yang mengatakan bahwa indikator kinerja terkait pekerjaan, diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma yang dimiliki dan dijalankan bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini berkembang dari kebiasaan dan interaksi

sehari-hari, membentuk pola perilaku, dan menjadi identitas suatu organisasi. Menurut Furqon (2007) budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang menentukan bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal. Dengan demikian, budaya organisasi bertindak sebagai mekanisme kontrol sosial yang tidak tertulis namun sangat kuat.

Budaya yang adaptif dan inovatif mendorong pegawai untuk lebih responsif terhadap perubahan, sedangkan budaya yang kaku dapat menghambat pembaharuan dan fleksibilitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara aktif mengelola dan menyesuaikan budayanya sesuai dengan dinamika zaman, agar tetap relevan dan kompetitif. Budaya organisasi memiliki peranan kunci dalam membentuk tingkat motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang sehat, nilai-nilai yang dihargai bersama, dan hubungan yang suportif mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Simbolon & Nathania (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugasnya, memperkuat motivasi intrinsik, dan memperbaiki kinerja keseluruhan organisasi.

Selanjutnya, Dewanggi & Sawitri (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran berkelanjutan meningkatkan produktivitas karena pegawai merasa aman untuk mengambil inisiatif dan mengeksplorasi solusi baru tanpa takut gagal. Ini memperkuat kecepatan adaptasi organisasi terhadap dinamika pasar. Selain itu, budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga menjadi variabel mediasi yang penting antara kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas. Budaya organisasi yang kondusif mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan yang

efektif terhadap motivasi pegawai, sehingga produktivitas meningkat secara keseluruhan. Artinya, budaya berfungsi sebagai katalis dalam proses manajerial.

Penelitian Prianggono (2023) menyebutkan bahwa budaya ideal ini mencakup nilai kejujuran, kolaborasi, inovasi, dan komitmen yang kuat terhadap misi organisasi. Teori ini menekankan keselarasan penuh antara perilaku individu dan nilai organisasi yang diharapkan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sedangkan Rachmawati (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa perbedaan generasi, dinamika kepentingan individu, dan ketidakjelasan kebijakan organisasi menyebabkan interpretasi nilai organisasi menjadi beragam. Akibatnya, budaya yang diterapkan sehari-hari bisa sangat berbeda dari standar yang diharapkan, dengan munculnya perilaku informal yang bertentangan dengan nilai resmi. Indikator budaya kerja pada penelitian ini mengacu pada Bustomi (2022) yang mengatakan bahwa indikator budaya organisasi, diantaranya: identitas, pembentukan sikap dan perilaku, stabilitas, batas, dan komitmen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2020). Populasi terdiri dari 500 orang nasabah yang aktif dalam kegiatan simpan pinjam, sedangkan sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 nasabah. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner mencakup skala likert (Nurwulandari & Darwin, 2020). Alat analisis data berupa pengujian instrumen variabel, terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) (Al Ghozali & Purwanto, 2019).

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Tingkat Usia			
1.	20-25	19	38
2.	26-35	8	16
3.	36-45	20	40
4.	>45	3	6
		100	100
Tingkat Pendidikan			
1.	SMA	35	70
2.	D3	5	10
3.	S1	10	20
	Total	50	100
Berdasarkan Pekerjaan			
1.	IRT	8	16
2.	Wiraswasta	40	80
3.	Petani	2	4
	Total	50	100

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat usia yang paling banyak yaitu berusia 36-45 tahun dengan jumlah 20 orang atau sebesar 40% dari keseluruhan responden, kemudian usia antara 20-25 tahun dengan jumlah 19 orang atau sebesar 38% dari keseluruhan responden. Berdasarkan tingkat pendidikan jumlah responden yang paling banyak yaitu pada Pendidikan SMA dengan jumlah 35 orang atau sebesar 70% dari keseluruhan responden, sedangkan berdasarkan pekerjaan jumlah responden yang paling banyak yaitu pada pekerjaan Wiraswasta dengan jumlah 40 orang atau sebesar 80% dari keseluruhan responden,

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden dengan signifikansi sebesar 5% pada distribusi nilai rtabel. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Jika r-

hitung > r-tabel; maka pernyataan dikatakan valid, dan untuk sampel 50 orang. maka r-tabel adalah 0,2787. Sedangkan, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel konsisten dengan ketentuan bila suatu variabel dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 2 diperoleh nilai r-hitung diambil dari korelasi tiap variabel yang dihitung, sedangkan nilai r-tabel diambil dari distribusi r-tabel dengan responden df (N-2) dengan nilai r-tabel sebesar 0,2787; maka dapat dikatakan bahwa nilai r-hitung > r-tabel, dari tiap variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) menerangkan bahwa seluruh pernyataan tiap-tiap variabel valid. Selain itu, Tabel 2 juga menjelaskan bahwa keseluruhan variabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas reliabilitas, sehingga dengan demikian hasil dari uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) semua menunjukkan data reliabel atau konsisten.

Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	1	0,508	0,2787	Valid	0,824	0,6	Reliabel
	2	0,498	0,2787	Valid			
	3	0,756	0,2787	Valid			
	4	0,286	0,2787	Valid			
	5	0,288	0,2787	Valid			
	6	0,565	0,2787	Valid			
	7	0,642	0,2787	Valid			
	8	0,620	0,2787	Valid			
	9	0,637	0,2787	Valid			
	10	0,677	0,2787	Valid			
	11	0,683	0,2787	Valid			
	12	0,442	0,2787	Valid			
	13	0,515	0,2787	Valid			
	14	0,544	0,2787	Valid			
	15	0,500	0,2787	Valid			
Kineja Pegawai (Y)	1	0,691	0,2787	Valid	0,818	0,6	Reliabel
	2	0,579	0,2787	Valid			
	3	0,375	0,2787	Valid			
	4	0,509	0,2787	Valid			
	5	0,366	0,2787	Valid			
	6	0,797	0,2787	Valid			
	7	0,629	0,2787	Valid			
	8	0,676	0,2787	Valid			
	9	0,447	0,2787	Valid			
	10	0,419	0,2787	Valid			
	11	0,458	0,2787	Valid			
	12	0,694	0,2787	Valid			
	13	0,512	0,2787	Valid			
	14	0,395	0,2787	Valid			
	15	0,298	0,2787	Valid			

Sumber: data olahan

Tabel 3
Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.039	4.934		3.251	.002
	Budaya Organisasi	.742	.082	.795	9.066	.000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 3 hasil perhitungan regresi linear sederhana diketahui nilai koefisien dan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon \rightarrow Y = 16,039 + 0,742X + \varepsilon$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- $\alpha = 16,039$; artinya jika nilai variabel budaya organisasi sama dengan nol maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 16,039; dan
- $\beta = 0,742$; artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka nilai variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,742 dengan asumsi nilai variabel lain sama dengan nol.

Adapun signifikan dari masing-masing koefisien itu diuji dengan menggunakan uji parsial. Hasil

perhitungan didapatkan nilai t-hitung $9,066 > t\text{-tabel } 1,67722$; maka H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor BUMDesMA Lkd Kajang Lako Emas. Hasil penelitian mendukung penelitian Arianty (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,631; artinya budaya organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 63,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 36,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.624	3.530

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BUMDesMa LKD Kajang Lako Emas Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari. Besarnya kontribusi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai tersebut sebesar 63,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Ghozali, H. H., Purwanto, A., 2019. Green Product, Saluran Distribusi, dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 26(1). 49-57.
- Arianty, N., 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150. DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.189>
- Bustomi, T., 2022. *Monograf Kinerja Pegawai Konsep Determinan Pengembangan Organisasi*. Mega Press Nusantara.
- Dewangga H. P. A., Sawitri, H. S. R., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(1), 43-54
- Furqon, C., 2007. *Budaya Organisasi*. STIM YKPN.
- Ferine, K. F., Padli, N., 2024. *Penguatan Kinerja Berbasis Integritas*. Selat Media Patners
- Nurwulandari, A., Darwin, M., 2020. Heywood Case Data Statistik: Menggunakan Teknik Respesifikasi Model. *Nucleus*, 1(2), 74-84. DOI: [10.37010/nuc.v1i2.173](https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.173)
- Prianggono, F. R., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan

Kerja Melalui Budaya Organisasi pada Kantor Pos Mojokerto, *Skripsi*, UIN Maulana Malik Ibrahim

- Rachmawati, D., 2019, Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja), *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21-24
- Rahmah, L., 2023. Penerapan Teori Human Motivation Model untuk Memahami Sumber Motivasi Kinerja Karyawan. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, 3(1), 84-99. DOI: [10.25299/jicop.v3i1s.12348](https://doi.org/10.25299/jicop.v3i1s.12348)
- Simbolon, S., Nathania, B., 2023. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 63-80. <https://doi.org/10.65510/jieb.v1i1.27>
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.