

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu)

Okta Fara Dila^{1✉}, Yuningsih², Lis Andriani³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probably sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (8,048) > t_{tabel} (1,982)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kerjasama tim dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,036 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,128) > t_{tabel} (1,982)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *budaya organisasi, kerjasama tim, kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and teamwork on the performance of employees of the Regional Secretariat of Pringsewu Regency. This research is a quantitative study with a sample size of 110 respondents, while the sampling technique uses the probably sampling method using a simple random sampling technique. The results of this study indicate that the organizational culture variable with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$) is $0.000 < 0.05$ and $(8.048) > (1.982)$, so it can be concluded that partially the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance. While the teamwork variable with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$) is $0.036 < 0.05$ and $(2.128) > (1.982)$, so it can be concluded that partially the teamwork variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *organizational culture, teamwork, performance*

Copyright (c) 2024 Okta Fara Dila

✉ Corresponding author :

Email Address : oktaf317@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan entitas yang bergantung pada sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan bersama. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam kemajuan organisasi publik (Natoil & Zulkifli, 2020; Siagian,

2020). Meskipun demikian, pengelolaan SDM dalam organisasi pemerintah masih menjadi tantangan yang perlu diatasi (Siagian, 2020).

Kajian tentang perilaku individu dalam konteks organisasi membahas dinamika interaksi dan pola kerja (Duha, 2018). Penelitian perilaku organisasi mempertimbangkan interaksi dan hasil dari dinamika kelompok (Amir, 2019). Fokusnya adalah bagaimana perilaku ini mempengaruhi kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan (Wijaya, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Robbins, 2016). Faktor-faktor ini berdampak pada kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, dan ketercapaian target waktu (Robbins & Coutler, 2016). Aktivitas kerja yang bermutu tinggi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan (Utari & Islamuddin, 2022; Ishak *et al.*, 2017). Sejalan dengan pernyataan Kojongian (2021), pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Instansi Pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang tepat untuk menjalankan kegiatan operasional. Kinerja organisasi publik sangat krusial dalam tata kelola pemerintahan (Dunggio, 2020). Faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, waktu kerja sama, dan lainnya yang mempengaruhi kinerja (Ghosh & Srivastava, 2014). Budaya organisasi juga menentukan tata nilai dan identitas suatu instansi (Bhardwaj & Kalia, 2020). Menurut Al Suwaidi & Rahman (2019) Budaya organisasi adalah inti dari strategi keberhasilan setiap organisasi, memegang peran penting dalam mencapai kepentingan publik. Sebagai pusat fungsi organisasi, budaya memiliki pengaruh yang luas dan menjadi faktor utama dalam efektivitas entitas sektor publik, menarik minat pemerintah untuk memperkuat elemen budaya demi peningkatan efisiensi organisasi.

Di era perubahan yang cepat, kekacauan budaya organisasi menjadi kunci. Mengantisipasi perubahan organisasi juga memerlukan adaptasi budaya yang efektif (Sari *et al.*, 2021). Kerjasama Tim juga memainkan peran penting dalam kinerja organisasi, di mana kolaborasi dan saling percaya menjadi kunci keberhasilannya (Simanjuntak, 2018; Sibarani, 2018). Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Tim kerja sama tidak hanya mempengaruhi produktivitas tetapi juga mendukung pembelajaran kolektif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Kolaborasi yang baik dalam tim menjadi pendorong ide-ide cemerlang (Natoil & Zulkifli, 2020).

Penelitian ini berfokus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, sebuah lembaga pemerintahan yang termasuk dalam urusan Pemerintahan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar. Pembentukan dan susunan Sekretariat Daerah ini diatur oleh Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 16 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 42 Tahun 2016 serta Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 07 Tahun 2017 yang menjelaskan kedudukan, organisasi, tugas, dan fungsi lembaga tersebut.

Tabel 1. Hasil Capaian Kinerja

No	Urusan / Bidang Urusan/ Pemerintahan Daerah / dan Program/Kegiatan	Capaian Kinerja	Presentase
----	--	-----------------	------------

1	Sub Kegiatan Pelaksanaan Medical CheckUp Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	2 Paket		27,13
2	Sub Kegiatan Pengelolaan Bina Mental Spritual	550 Guru keagamaan, 60 peserta, 1,500 official, 1 mushaf Al Qur an,	60 peserta dan	58,33
3	Sub Kegiatan Pelaksanaan Kebijakan, Evaluasi, dan Capaian Kinerja terkait Kesejahteraan Sosial	1 Kegiatan		65,60

Sumber: LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan dan bagaimana capaian kinerja baik yang berhasil maupun tidak berhasil disertai dengan persentase realisasi kinerja. Seperti Sub Kegiatan Pelaksanaan *Medical CheckUp* Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang terealisasi sebesar 27,13% dan Sub Kegiatan Fasilitasi Pengelolaan Bina Mental Spritual yang terealisasi sebesar 58,33% maupun target lainnya yang cukup berhasil namun dengan persentase rendah. Serta sub kegiatan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, dan capaian kinerja terkait kesejahteraan sosial dengan persentase 65,60%.

Dalam mencapai sasaran strategis terdapat juga beberapa hambatan ataupun kendala. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2021, beberapa permasalahan yang dihadapi Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dalam pemenuhan target kinerja Tahun 2021 antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan kinerja dan penganggaran masih belum bisa dilakukan secara baik dan optimal.
- b. Masih terbatasnya jumlah dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) baik PNS.
- c. Terbatasnya ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan program/kegiatan dinas.
- d. Belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan Dinas.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomer 51 Tahun 2017 tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur, nilai-nilai budaya kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dijelaskan sebagai Integritas, Profesionalisme, Akuntabilitas, dan Inovasi.

Penetapan nilai-nilai budaya kerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui sikap, perilaku, dan pola pikir yang sesuai dengan budaya kerja yang telah ditetapkan.

Meski demikian, dari capaian kinerja terlihat bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu masih menghadapi kendala dalam mencapai beberapa program kegiatan, dan sub-kegiatan. Salah satunya adalah kurang optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan yang menjadi salah satu nilai dasar budaya kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah terbatasnya jumlah dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam tim, yang memengaruhi kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dukungan yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang konsisten terkait budaya organisasi dan kerjasama tim pada kinerja karyawan. Hasil dari studi Paschal & Nizam (2016) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Demikian juga, penelitian Raharjo et al (2018) juga mengonfirmasi bahwa budaya organisasi secara positif memengaruhi kinerja.

Sementara itu, penelitian terkait kerjasama tim juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Studi Siagian (2020) menegaskan bahwa kerjasama tim berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Dengan kerjasama yang baik, kinerja menjadi lebih efisien dan produktif. Begitu juga, penelitian Panggiki et al (2017) mengkonfirmasi bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

Berdasarkan uraian latar belakang baik dalam segi teori maupun permasalahan yang di alami Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, maka menjadi acuan kuat untuk mengajukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu)”**

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yaitu untuk menguji apakah satu variabel dapat menyebabkan variabel lainnya berubah (menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y) (Sekaran & Bougie,2017).

Instrumen Penelitian

Skala pengukuran variabel yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yaitu dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin (Sekaran & Bougie, 2017). Instrumen pertanyaan yang diberikan akan menghasilkan skor bagi tiap anggota yang diwakili oleh setiap nilai yang dicantumkan pada tabel skala likert berikut ini:

Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 131 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dari total pegawai yang berjumlah 194. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = sampel minimum

N = sampel populasi

e = persentase batas toleransi (*margin of error*)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 194 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 194 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{194}{1 + 0,485}$$

$$n = \frac{194}{1,485}$$

$$n = 131$$

Operasionalisasi Variabel

Penelitian Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

Variabel Dependen

Variabel dependen yang terdapat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah masalah kuantitatif dan kualitatif tentang apa yang dapat diperoleh atau diberikan untuk tujuan perilaku dan semua tindakan yang terjadi di tempat kerja atau untuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan (Caliskan & Koroglu, 2022)

Variabel Independen

Terdapat 2 variabel independen pada penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kerjasama tim. Berikut ini adalah definisi dan pengukuran dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Budaya Organisasi

Menurut Ghosh & Srivastava (2014) budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang.

b. Kerjasama Tim

Menurut Lopez (2014) Kerjasama tim adalah elemen struktural penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dengan seluruh organisasi, yang mengarah ke proses pembelajaran kemajuan berkelanjutan dalam organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok, dan organisasi Lopez (2014).

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan menyiapkan salinan kuesioner sebanyak jumlah sampel yaitu 131. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini menggunakan sumber-sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah bersumber dari berbagai penelitian terdahulu serta dokumen lain yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penyusunan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah ada. Kuesioner budaya organisasi didasarkan pada karya Ghosh & Srivastava (2014), kuesioner yang terdiri dari 23 item pernyataan kuesioner. Kuesioner kerjasama tim didasarkan pada karya Lopez (2014), kuesioner yang terdiri dari 9 item pernyataan kuesioner. Kuesioner kinerja didasarkan pada karya Caliskan & Koroglu (2022), kuesioner ini terdiri dari 11 item pernyataan kuesioner.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis faktor. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil dari perhitungan analisis

faktor Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA) dan loading factor $\geq 0,5$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dikatakan reliable apabila cronbach alpa menghasilkan nilai $> 0,6$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Regresi linear berganda merupakan teknik multivariate yang sering digunakan dalam penelitian bisnis dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), kerjasama tim (X2) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk pengujian statistik, persamaan Regresi Determinan Integritas Laporan Keuangan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

- a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi Variabel bebas (koefisien beta)
 X1 : Variabel Budaya Organisasi
 X2 : Variabel Kerjasama Tim
 e : *Disturbance Error*

Uji Hipotesis (Uji Parsial t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel-variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). kriteria dalam pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila thitung < dari ttabel, maka H0 diterima
2. Apabila thitung > dari ttabel, maka H0 ditolak

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan p-value pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan sebesar 0,05 adalah sebagai berikut:

1. Jika p-value > 0,05, maka H0 diterima. Artinya, tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
2. Jika p-value < 0,05, maka H0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Distribusi Kuesioner

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Hasil penyebaran kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Responden	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	131	100
2	Kuesioner yang dapat diolah	110	83,96
3	Kuesioner yang tidak terisi	21	16,04

Sumber: Lampiran data diolah, 2023.

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa kuesioner yang kembali sesuai dengan kuesioner yang disebar yaitu berjumlah 131 kuesioner, dari total tersebut 110 orang responden yang mengisi kuesioner, sehingga total yang dapat diolah yaitu sebanyak 110 kuesioner. Berdasarkan data tersebut maka tingkat pengembalian (*response rate*) sebesar = $(110:131) \times 100\% = 83,96\%$. Sedangkan 21 kuesioner yang tidak terisi berupa kuesioner dengan beberapa item-item pernyataan yang tidak terisi, item pernyataan yang diisi dengan jawaban ganda, dan juga kuesioner yang kembali berupa lembaran kuesioner yang tidak terisi atau dibiarkan kosong.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, responden Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 69 orang, rata-rata usia pegawai yaitu 31-40 tahun sebanyak 59 orang, dengan rata-rata lama bekerja yaitu 11-15 tahun sebanyak 48 orang dan bagian terbanyak yaitu pada bagian umum sebanyak 22 orang.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Teknik uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Software 25. Kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil perhitungan analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dan *loading factor* $\geq 0,5$ selanjutnya sampel bisa dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka dapat dikemukakan bahwa setiap item pernyataan budaya organisasi memiliki *loading factor* $\geq 0,5$ yang berkumpul secara teratur membentuk faktor tersendiri pada *component 1*, kerjasama tim memiliki *loading factor* $\geq 0,5$ dengan berkumpul pada *component 3*, dan kinerja memiliki *loading factor* $\geq 0,5$ dengan membentuk faktor tersendiri pada *component 2*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan kuesioner yang digunakan pada penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, hasil uji reabilitas pada variabel budaya organisasi adalah 0,885, variabel kerjasama tim adalah 0,769, dan variabel kinerja adalah 0,843, dalam hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,6$ yang berarti adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas terhadap kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kuesioner

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.19399669
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.071
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah. 2023.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa nilai uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Deskriptif Hasil Penelitian

Budaya Organisasi

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu skor rata-rata dari keseluruhan jawaban tersebut adalah 3.60 yang artinya secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu adalah cukup.

Menurut Al Suwaidi & Rahman (2019) Budaya organisasi adalah atribut kunci dari strategi dalam setiap organisasi yang sukses karena memainkan peran penting dalam mencapai kepentingan publik. Budaya juga pusat fungsi organisasi dan memiliki pengaruh yang luas. Mengingat bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi, ada minat yang berkembang dalam memperkuat elemen budaya oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi entitas sektor publik.

Berdasarkan deskripsi pernyataan responden variabel budaya organisasi (X1) jawaban responden budaya organisasi memiliki skor terendah yaitu sebesar 2,45 yang berarti pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu mengaku tidak setuju dengan perilaku yang menciptakan kinerja kontraproduktidak jujur. Analisis berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mereka tidak menutupi kesalahan yang dilakukan yang dapat membahayakan atau mengganggu budaya organisasi yang ada.

Ghosh & Srivastava (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang

dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang. Tabel 4.7 diatas menggambarkan bahwa perspektif dan perilaku merupakan salah satu terbentuknya suatu budaya organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

Kerjasama Tim

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kerjasama tim pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu skor rata-rata dari keseluruhan jawaban tersebut adalah 3.45 yang artinya secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat kerjasama tim yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu adalah cukup..

Kerjasama tim adalah elemen struktural penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dengan seluruh organisasi, yang mengarah ke proses pembelajaran kemajuan berkelanjutan dalam organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok, dan organisasi (Lopez, 2014). Tabel 4.8 diatas menggambarkan bahwa kerjasama tim di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu berjalan baik, seperti dalam menjembatani tim memiliki tujuan kolektifnya sendiri, dan hasil kerja tim dihargai.

Kinerja

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu skor rata-rata dari keseluruhan jawaban tersebut adalah 4.14 yang artinya secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu masuk kedalam kategori tinggi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah diberikan untuk berkontribusi pada perusahaan baik dampak positif dan negative yang efeknya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Arifin, 2020).

Kinerja adalah masalah kuantitatif dan kualitatif tentang apa yang dapat diperoleh atau diberikan untuk tujuan perilaku dan semua tindakan yang terjadi di tempat kerja atau untuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan (Caliskan & Koroglu, 2022). Tabel 4.9 diatas menggambarkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu memiliki kinerja tugas dan kontekstual yang baik, seperti bekerja secara terencana dan terorganisir, berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang positif, serta memahami dan menjalankan prosedur terkait pekerjaan.

Analisis Regresi Linear Beranda

Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja. Hasil perhitungan dengan rumus rumus analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu perhitungan SPSS versi 25 sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 0,602X_1 + 0,159X_2 + e$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi Variabel bebas (koefisien beta)
- X₁ : Variabel Budaya Organisasi
- X₂ : Variabel Kerjasama Tim
- e : *Disturbance Error*

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel-variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y):

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t(0,025 ; 107)$$

$$= 1,982$$

Uji t dapat dilihat ditabel 4. berikut:

Tabel 4. Uji t (parsial) untuk Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.706	.860		45.012	.000
BO (X1)	.068	.008	.602	8.048	.000
KT (X2)	.045	.021	.159	2.128	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil dari uji t diatas menunjukkan bahwa hipotesis I yaitu variabel budaya organisasi (X1) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (8,048) > t_{\text{tabel}} (1,982)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Sedangkan untuk hipotesis II yaitu variabel kerjasama tim (X2) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,036 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} (2,128) > t_{\text{tabel}} (1,982)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang (Ghosh & Srivastava, 2014). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu disebabkan oleh partisipasi anggota, kepercayaan, keterbukaan, orientasi tindakan, sikap terhadap resiko, serta menghindari konfrontasi. Adanya rasa saling percaya terhadap rekan kerja maupun dengan atasan akan menunjukkan tingkat kepercayaan implisit di antara anggota maupun atasan. Dengan partisipasi dari para anggota maka, pandangan dan pikiran akan saling terbuka, serta dengan menghindari konfrontasi akan menghindari dari kinerja yang lebih buruk. Karena budaya di mana karyawan bekerja menanamkan dalam diri mereka kepercayaan dan nilai yang diperlukan, oleh karena itu, penting untuk mempelajari peran apa yang dimiliki budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Bharward & Kalia, 2020).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Paschal & Nizam (2016) menghasilkan kesimpulan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Raharjo *et al* (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu

Kerjasama tim adalah elemen struktural penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dengan seluruh organisasi, yang mengarah ke proses pembelajaran kemajuan berkelanjutan dalam organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok, dan organisasi (Lopez, 2014). Responden menyetujui bahwa dengan saling berbagi pengetahuan dengan sesama anggota, berbagai profil dukungan anggota tim, dan memiliki tujuan kolektif yang sama dapat memengaruhi kinerja. Melalui kerja tim, setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain bagaimana melakukan tugas tertentu dengan baik. Selain itu, lingkungan tim memberi karyawan kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan dan belajar dari orang lain, dan ini sebagai hasilnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, diyakini tadi dengan mengadopsi kolaborasi anggota tim, kesempatan untuk pembelajaran bersama dan produktivitas akan semakin tinggi (Hanaysha, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo *et al* (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang juga dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Semakin baik budaya organisasi yang terbentuk maka akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Partisipasi dari para anggota, saling menghormati individu, kepercayaan, anggota menghindari konfrontasi, dan orientasi tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tersebut.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Semakin baik kerjasama tim yang terbentuk maka akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pandangan dan ide dari berbagai anggota, saling berbagi pengetahuan dengan anggota, visi organisasi kolektif dan diciptakan diperlukan secara bersama-sama untuk mencapai hal tersebut.

Referensi :

Amir, M. T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenada Media.

Al Suwaidi, s. a., & Rahman, M. H. (2019). Organizational Culture, Leadership and Performance in Dubai Municipality. *Academy of International Business*, 205-220.

- Antari, T.N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Bharward, B., & Kalia, N. (2020). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitaly industry. *XIMB Journal of Management*, 187-201.
- Caliskan, A., & Koroglu, O. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale. *International Journal Of Economics and Administrative Science*, 180-201.
- Duha, T. (2018). Perilaku organisasi. Deepublish.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Ghosh, S., & Srivastava, B. K. (2014) Construction of a Relieble and Valid Scale for Measuring Organizatioal Culture. *Global Business Review*, 583-596.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipnegoro.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerement, Teamwork, and Employee Training on Organizational Comitment. *Internatinola Conference on Leaership, Technology, Innovation and Business Management* (pp. 298-306). Pekan, Pahang, Malaysia: Elsevier.
- Ibrahim, F.E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1 (2), 316-325.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pergi Berlibur Indonesia, *EMAS*, 3(3), 23-34.
- Ishak, D., Maolani, D. Y., & Engkus. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. *JISPO*, VOL. 7 No. 2.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1108-1117.
- Letsoin, V.R., & Ratnasari, S. I. 92020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 0(1), 17-34.

- Lopez, S. V. (2014). Talent Management and Teamwork Interaction: Evidence in Large Spanish Companies. *International Journal of Business*, 19 (1).
- Natoil, & Zulkifli. (2020). Peningkatan Kinerja Berbasis Pada Kualitas Komunikasi, Kepercayaan dan Kerjasama Tim. *CAPITAL*, Volume. 2.
- Panggiki, A. C., Lumanaw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Effect Of Compensation, Teamwork And Job Satisfaction On Employee Performance At AJB Bumiputera. *Jurnal EMBA*, 3018-3027.
- Paschal, A. O., & Nizam, D. I. (2016). Effects of Organizational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. *International Journal of Accounting, Business and Management*, Vol 4 (No.1).
- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 1346-1367.
- Saefulla, K., & Tisnawati, E. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: WILEY.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 20-26.
- Sibarani, E., M. 2018. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk, Kantor Regional I Medan. *Analisis Kesadahan Total Dan Alkalinitas Pada Air Bersih Sumur Bor Dengan Metode Titrimetri Di PT Sucofindo Daerah Provinsi Sumatera Utara*, 44-48.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E, & Inranwan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12-23.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Subkhi, A. & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi.

- Usman, U., Syaifuddin, DT, & Nasrul, N. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Teamwork dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas Kendari. *Jurnal Internasional Manajemen dan Pendidikan dalam Pembangunan Manusia*, 1(03), 195-206.
- Utari, D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengellaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, Volume. 3 Nomor. 1.
- Widayati, CC, Arijanto, A., Widjaja, PH, & Fintura, AT (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dinasti Internasional Jurnal Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 554-568.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4). Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaria dan Manajemen*, 76-82