



Received: 19 Februari 2024; Revised: 26 Maret 2024; Accepted: 29 Maret 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJEMEN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Deviana Susanti¹, Wihana², Reka Malinda³, Arafik⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajeman, STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

^{1,2,3,4}Jl. Tugu Harum, elitang Madang Raya, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan

Email: devianasusanti260@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan bentuk apresiasi dari organisasi budaya yang dapat diyakini akan kesuksesan seorang pegawai dalam mencapai suatu keberhasilan setiap organisasi dengan menitik beratkan pada nilai-nilai budaya serta dapat mendorong tumbuh kembangnya yang secara berkelanjutan demi kelancaran tugas dalam suatu perusahaan atau instansi. Budaya Organisasi adalah salah satu cara yang dilakukan untuk membangun Sumber Daya Manusia perusahaan atau instansi dengan melalui beberapa aspek dari perubahan sikap serta perilaku yang ada. Hal ini mempunyai tujuan agar pegawai atau karyawan menjadi lebih baik dan selalu bisa dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi tantangan kinerja diera industry menuju society disinilah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia perlukan dengan secara efektif dan efisien. Budaya dalam organisasi itu sendiri merupakan kekuatan social yang selalu tidak terlihat. Namun dalam hal tersebut ternyata dapat menggerakkan orang didalamnya untuk melakukan pekerjaan secara keseluruhan. Suatu karyawan atau pegawai dalam organisasi akan mempelajari serta menyesuaikan terhadap budaya yang berlaku dan dapat menilai mana yang baik dan yang buruk sekalipun, benar dan juga salah, boleh dan tidak boleh dilakukan sesuai peraturan yang telah dibuat dan sepakati sebelumnya. Pada dasarnya peran Budaya Organisasi memicu pada kepercayaan dan prinsip suatu organisasi demi kemajuan perusahaan atau instansi dari hasil suatu pekerjaan yang dikerjakan secara tim dan bekerja sama.

Kata Kunci: Budaya organisasi, kinerja pegawai

Abstract

This research is a form of appreciation of organizational culture which can be believed in the success of employee in achieving success in each organization by development for the sake of smooth running of tasks in a company or agency. Organizational culture is one way to build human resources for a company or agency through several aspect of changing existing attitudes and behavior. This aims to make employees better and always be able to adapt early in facing performance challenges in the industrial era. Towards society, this is where the function of human resource management is needed effectively and efficiently. Culture in the organization itself is a social force that is always invisible. However, in this case it turns out that it can mobilize the people within it to do the job as a whole. An employee or employee in the organization will study adapt to the prevailing culture and be to judge what is good and bad, right and wrong, permissible and not. Carried out in accordance with the regulations that have been made and agreed upon previously. Basically,

the role of organizational culture triggers the beliefs and principle of an organization for the progress of the company or agency as a result of work done in team and working together.

Keyword : Organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan suatu instansi pemerintahan dibidang pelayanan administrasi pendidikan, khususnya mengenai upaya pengelolaan Lembaga pendidikan disetiap instansi pemerintahan karyawan atau pegawai merupakan faktor yang sangatlah penting karya karyawan atau pegawai menyumbangkan tenaganya, serta pikiran untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang secara efektif dan efisien. Instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting demi mewujudkan tata Kelola untuk mendukung tugas pemerintah dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Instansi selalu dihadapkan serta diharapkan melaksanakan kinerja yang terbaik dan secara terarah untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya Budaya Organisasi yang baik maka akan selalu berdampak pada suatu kenyamanan dari pegawai dalam bekerja dan peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Untuk mencapai dan menciptakan budaya kerja yang lebih baik maka instansi perlu menerapkan kedisiplinan kerja pegawai, dengan demikian dapat memicu ketertiban kerja pegawai yang signifikan. Salah satu pengaruh budaya yang baik di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dalam komunikasi antara pegawai dengan atasan. Semakin maju akan perkembangan jaman maka semakin canggih akan teknologi informasi pada masa ini maka akan menjadi sebuah tuntutan serta selalu menjadi kebutuhan dalam segala hal aktifitas pekerjaan. Salah satu teknologi informasi yang selalu dan setiap saat digunakan untuk instansi atau perusahaan bahkan kemasyarakatan pun sangat diperlukan yaitu berupa internet, dengan adanya teknologi ini para pegawai dapat terhubung dengan orang lain dimana pun mereka berada dan dimana saja dan juga memudahkan pegawai dalam mencari dan memperoleh informasi yang mereka butuhkan dalam pekerjaan dan selalu dapat berinteraksi dengan baik ataupun sesama pegawai dan atasanya sekalipun.

Beberapa rumusan masalah yang kinerja manajemen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur bagaimana efektivitas komunikasi internal mempengaruhi kinerja manajemen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dan Sejauh mana tingkat transparansi dan akuntabilitas manajemen berpengaruh terhadap kepercayaan publik dan kinerja organisasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi (Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, 2023) Suatu sistem nilai kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. (Erwantiningsih et al., 2023) Pola-Pola dari kepercayaan, symbol, ritual-ritual dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatakan organisasi. Norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah pada perilaku anggota organisasi. (Fauzi, Rita Irviani, 2021) Sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok, dengan tujuan bisa mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal yang sudah berjalan dengan baik.

Fungsi Budaya Organisasi

1. Meningkatkan rasa kepemilikan

Sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu.

2. Alat untuk mengorganisir
Sebagai alat untuk mengorganisir setiap anggota atau karyawan pada suatu perusahaan
3. Mengontrol Perilaku
Sebagai mekanisme dalam mengontrol perilaku setiap anggota didalam maupun diluar lingkungan organisasi
4. Mendorong Kinerja Anggota
Membantu mendorong seluruh anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi
5. Menetukan tujuan Organisasi
Alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang bisa dilakukan dan tidak

Jenis Jenis Budaya organisasi

- a. Budaya Organisasi yang kuat
Jenis budaya yang mengacu pada kondisi dimana karyawan bisa menyesuaikan diri, menghormati kebijakan organisasi dan mematuhi semua pedoman organisasi
- b. Budaya organisasi yang lemah
Jenis budaya organisasi yang setiap anggotanya menerima peran dan tanggung jawab hanya karena rasa takut pada pimpinan.

Karakteristik Budaya organisasi

- Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- Perhatian terhadap detail
- Orientasi hasil
- Orientasi orang
- Orientasi Tim
- Agresifitas
- Stabilitas

Contoh Budaya organisasi

- Kerapian Administrasi
- Kedisiplinan
- Inovasi
- Pembagian wewenang

Pengertian Kinerja

Ukuran atau evaluasi terhadap hasil atau prestasi seseorang, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target tertentu. (Julianita, 2018; Maharani, Hidayat, & Hutagaol, 2021; Riansah & Sari, 2019; Wahid Eka Saputra, 2019) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Motivasi
Faktor internal yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan fokus untuk mencapai tujuan mereka.
2. Kemampuan

- Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang juga berperan penting dalam kinerja.
3. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang baik termasuk budaya perusahaan yang positif dan dukungan dari rekan kerja dan atasan, dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
 4. Teknologi dan sumber daya
Penggunaan teknologi yang tepat dan ketersediaan sumber daya yang cukup juga mempengaruhi kinerja.

METODE PENELITIAN

Pada metodologi penelitian ini yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan sistem pendekatan secara kualitatif. Penelitian ini dilakukan di lokasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, untuk situs pada penelitian ini adalah karyawan

- A. Melakukan observasi langsung pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Untuk mendapatkan gambaran tentang Budaya organisasi di perusahaan atau instansi tersebut
- B. Identifikasi dari pada faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi dan selalu berkaitan dengan Pemerintah Daerah.
- C. Selalu memilih strategi yang paling tepat dengan cara melihat kondisi dari internal bahkan eksternal dalam perusahaan atau instansi
- D. Dalam penetapan keputusan yang diambil oleh manajemen dalam pengambilan suatu keputusan baik dari segi formal atau informal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Pendidikan dan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dalam peningkatan budaya organisasinya terhadap kinerja manajemen memiliki rencana strategi yang pada dasarnya memiliki tujuan yang signifikan. Dalam penyelenggaraan tugas bidang Kebudayaan mempunyai tujuan pokok serta fungsi yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berupa :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Kebudayaan yang secara menyeluruh
2. Menyiapkan bahan evaluasi yang efisien dan pelaporan penyelenggaraan tugas dibidang Kebudayaan
3. Mempersiapkan bahan berupa bimbingan teknis yang nantinya dapat diselenggarakan dengan baik dan cepat
4. Menyiapkan bahan untuk pelaksanaan kebijakan yang signifikan

4.1. Analisa Hasil

1. Pentingnya Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi dan membentuk cara berperilaku anggotanya. Budaya ini berperan penting dalam menentukan bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar, serta bagaimana keputusan dibuat dan masalah dipecahkan. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, seperti peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pelestarian kebudayaan lokal. Sebaliknya, budaya yang negatif atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja manajemen dan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan.

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Kinerja

Penelitian ini menemukan beberapa elemen budaya organisasi yang signifikan mempengaruhi kinerja manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Adanya budaya komunikasi yang terbuka dan transparan mendorong pertukaran ide dan informasi yang efektif di antara staf dan manajemen. Hal ini memungkinkan penyelesaian masalah dengan cepat dan efisien serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai. Budaya yang mendorong kerjasama dan kolaborasi antar divisi atau unit dalam dinas mendukung penyelesaian tugas-tugas dengan lebih baik. Hal ini penting terutama dalam penanganan proyek-proyek besar atau inisiatif kebijakan yang membutuhkan koordinasi lintas unit.

Kepemimpinan yang mendorong inovasi dan memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas mereka ditemukan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas dan motivasi kepada timnya akan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang menekankan pada etika kerja dan profesionalisme juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang menghargai integritas dan tanggung jawab, hasil kerja cenderung lebih berkualitas dan terjaga.

3. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajemen

Budaya organisasi yang baik berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja manajemen. Dalam kasus Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, budaya yang positif dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelestarian kebudayaan di daerah tersebut. Manajemen yang berkinerja baik lebih mampu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai program dan kegiatan dinas. Sebaliknya, jika terdapat masalah dalam budaya organisasi, seperti komunikasi yang buruk atau kurangnya dukungan dari pimpinan, hal ini dapat menyebabkan kinerja manajemen menurun. Misalnya, kebijakan mungkin tidak dilaksanakan dengan baik, dan tujuan organisasi tidak tercapai sesuai dengan harapan.

4. Rekomendasi untuk Pengembangan Budaya Organisasi

Untuk meningkatkan kinerja manajemen, disarankan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur mengadopsi strategi berikut:

- Penguatan Komunikasi Internal: Membangun saluran komunikasi yang lebih efektif dan transparan untuk memastikan semua pegawai memiliki akses terhadap informasi yang dibutuhkan.
- Pelatihan dan Pengembangan: Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan manajemen bagi para pimpinan dan staf kunci.
- Pengembangan Nilai-nilai Organisasi: Mengidentifikasi dan mempromosikan nilai-nilai positif yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.
- Peningkatan Keterlibatan Pegawai: Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis untuk meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Melalui pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi yang tepat, dinas ini dapat meningkatkan efektivitas operasional dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas dan pelayanan publik. Rekomendasi yang diberikan bertujuan untuk memperkuat budaya organisasi dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja manajemen secara keseluruhan.

4.2. Pembahasan

Untuk mengetahui kinerja pegawai ,maka peneliti melakukan beberapa wawancara yang terdiri dari beberapa aspek pokok dalam menilai kinerja manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh, yaitu responsivitas, produktivitas, akuntabilitas, responsibilitas, dan kualitas pelayanan. Berikut adalah uraian mengenai pengaruh masing-masing faktor tersebut:

1. Responsivitas

Responsivitas merujuk pada kemampuan dan kecepatan suatu organisasi dalam merespons kebutuhan, permintaan, atau keluhan dari masyarakat. Dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, responsivitas yang tinggi berarti dinas dapat dengan cepat dan tepat menanggapi isu-isu pendidikan dan kebudayaan yang muncul. Pengaruh pada Kinerja Manajemen:

- Kecepatan Penanganan Masalah: Tingkat responsivitas yang baik memungkinkan manajemen untuk segera menangani permasalahan yang dihadapi, seperti kebutuhan akan fasilitas pendidikan atau keluhan terkait layanan pendidikan. Hal ini dapat mencegah eskalasi masalah dan menjaga kepuasan masyarakat.
- Adaptasi terhadap Perubahan: Responsivitas yang tinggi juga mencerminkan kemampuan dinas untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan, kebutuhan pendidikan, atau perkembangan kebudayaan. Manajemen yang responsif dapat menyesuaikan program dan layanan mereka untuk tetap relevan dan efektif.

2. Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran efisiensi manajemen dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai output yang diinginkan. Ini mencakup jumlah dan kualitas program yang dihasilkan serta pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh pada Kinerja Manajemen:

- Efisiensi Operasional: Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa dinas dapat menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dana) secara efektif untuk menghasilkan program pendidikan dan kebudayaan yang bermanfaat. Ini dapat dilihat dari jumlah program yang berhasil dilaksanakan dan dampaknya terhadap masyarakat.
- Peningkatan Output: Dengan produktivitas yang baik, dinas mampu mencapai lebih banyak target dengan sumber daya yang ada, meningkatkan output dalam hal program-program yang disediakan dan layanan yang diberikan kepada masyarakat.

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban manajemen untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil, serta kemampuan untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan kinerja kepada pihak terkait, termasuk masyarakat dan pemerintah. Pengaruh pada Kinerja Manajemen:

- Transparansi dan Kepercayaan Publik: Tingkat akuntabilitas yang tinggi meningkatkan transparansi dalam pelaksanaan program dan penggunaan anggaran. Ini membantu membangun kepercayaan masyarakat dan pemangku kepentingan terhadap dinas.
- Peningkatan Pengawasan dan Evaluasi: Akuntabilitas yang baik memerlukan mekanisme pengawasan dan evaluasi yang efektif, yang memastikan bahwa program-program yang dijalankan sesuai dengan rencana dan anggaran yang telah ditetapkan, serta hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

4. Responsibilitas (Tanggung Jawab)

Responsibilitas adalah kesediaan manajemen untuk bertanggung jawab atas tugas dan peran yang telah dipercayakan. Ini termasuk komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik dan memenuhi kewajiban sebagai bagian dari organisasi.

Pengaruh pada Kinerja Manajemen:

- Komitmen dan Kepemilikan: Tingkat responsibilitas yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen dan staf memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ini mencerminkan tingkat dedikasi dan kepemilikan atas hasil kerja mereka, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
- Keandalan dan Kualitas Kerja: Responsibilitas yang tinggi juga berarti manajemen dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, memastikan bahwa program dan layanan yang diberikan berkualitas tinggi dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

5. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan mengacu pada sejauh mana layanan yang diberikan oleh dinas memenuhi atau melebihi harapan masyarakat. Ini meliputi aspek-aspek seperti kecepatan, ketepatan, keramahan, dan profesionalisme dalam memberikan layanan. Pengaruh pada Kinerja Manajemen:

- Kepuasan Masyarakat: Kualitas pelayanan yang tinggi meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan pendidikan dan kebudayaan yang disediakan. Kepuasan ini dapat dilihat dari umpan balik positif, partisipasi yang tinggi dalam program, dan reputasi baik dinas di mata publik.
- Peningkatan Reputasi dan Citra: Kualitas pelayanan yang konsisten dan unggul memperkuat citra positif dinas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan dukungan dan kepercayaan dari masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajemen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Dengan meningkatkan responsivitas, produktivitas, akuntabilitas, responsibilitas, dan kualitas pelayanan, dinas dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan lebih efektif, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dan membangun kepercayaan publik. Implementasi yang konsisten dari prinsip-prinsip ini juga akan mendukung keberlanjutan program-program pendidikan dan kebudayaan di wilayah tersebut. Oleh sebab itu peneliti menyarankan untuk dapat diperhatikan kedepannya yaitu diperlukannya karyawan atau pegawai yang memiliki kemampuan sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai di bidang kebudayaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, M. M. (2023). *Kosep & Teori Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. (S. Muhammad Muslihudin, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Erwantiningsih, E., Sani, I., Sari, J., Kusuma, H. W., Yarisma, F. W., Sunarno, N., & Tahwin, M. (2023). *Manajeman Strategi*. Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Julianita, R. (2018). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMASI : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 55–63.
- Maharani, W., Hidayat, T., & Hutagaol, J. (2021). Pengaruh Sistem Work From Home Terhadap Kinerja PNS/ASN di Masa Pandemi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II. *AFoSJ-LAS (All*

- Fields of Science J-LAS), 1(3), 224–236. Retrieved from <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/62>*
- Riansah, R., & Sari, S. S. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 55–59.
- Wahid Eka Saputra, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 14–24.