

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJADAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DIUPT PPSLU MAPPAKASUNGGU DINAS SOSIAL
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Usmar Umasangaji^{*1}, Syamsul Alam², Salim Sultan³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: usmar@gmail.com , syamsulalam@stienpobel-indonesia.ac.id , salimsultan@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, serta variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2022. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R² atau R Square adalah sebesar 0,687. Hasil ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepemimpinan memiliki hubungan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 68,7%, dan sisanya 31,3% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, Kinerja

Abstrack

This study aims to determine and analyze: the influence of organizational culture, workload and leadership on the performance of the State Civil Apparatus at UPT PPSLU Mappakasunggu Social Service of South Sulawesi Province, as well as the most dominant variables influencing the performance of the State Civil Apparatus at UPT PPSLU Mappakasunggu Social Service of Sulawesi Province. South.

This research approach uses quantitative research. This research was conducted at UPT PPSLU Mappakasunggu Social Service of South Sulawesi Province. The time of the research was carried out starting in March 2022. The types and sources of data used in this study were primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results showed that there was a positive and significant influence between Organizational Culture, Workload and Leadership on the Performance of State Civil Apparatus at UPT PPSLU Mappakasunggu Social Service of South Sulawesi Province. This study resulted in the value of the coefficient of determination R² or R Square was 0.687. These results mean that the variables of Organizational Culture, Workload and Leadership have a relationship with the Performance of State Civil Apparatus at UPT PPSLU Mappakasunggu Social Service of South Sulawesi Province by 68.7%, and the remaining 31.3% is explained by other reasons outside the model.

Keywords: Organizational Culture, Workload, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Salah satu pertimbangan pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Undang- Undang ASN adalah untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin dalam bertindak ataupun mengambil keputusan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang kesemuanya itu akan memperlihatkan bagaimana cara profesional kerja yang ditunjukkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut. Pencapaian peningkatan mutu dari kinerja seorang pegawai negeri sipil akan dilihat oleh masyarakat sehingga bagaimana masyarakat dapat menilai dari mutu, kreativitas, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut, masyarakat tentu banyak berharap akan adanya peningkatan kualitas hidup dimana kehidupan yang diinginkan lebih tentram dan sejahtera. Dari sinilah seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara untuk menunjukkan kemampuan dirinya dengan terjun ketengah masyarakat dan membantu masyarakat mengeluarkan semangat dan kemampuan diri yang dimilikinya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, Undang-Undang ASN mengatur mengenai penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Undang- Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pengaturan mengenai penilaian kinerja PNS dalam Undang- Undang ASN, perlu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 78. Peraturan Pemerintah tentang Penilaian Kinerja PNS ini mengatur antara lain substansi penilaian kinerja PNS yang terdiri atas penilaian Perilaku Kerja dan penilaian kinerja PNS, pembobotan penilaian SKP dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat Penilai dan Tim Penilai Kinerja PNS, tata cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja dan sanksi serta keberatan dan Sistem Informasi Kinerja PNS.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, berbagai upaya harus dilakukan pemerintah. Apabila pimpinan daerah menginginkan kinerja pegawai tinggi, maka harus mengevaluasi sejauh mana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pegawai yang dapat dijalankan dalam lembaga atau organisasi tersebut. Evaluasi tersebut mulai dari perencanaan, perekrutan sampai pada kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana yang diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan. Faktor inilah yang banyak menentukan apakah kinerja pegawai akan baik ataupun tidak.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan

integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka- mereka tersebut. Budaya organisasi memiliki fungsi memberikan identitas organisasi kepada pegawainya, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta membentuk perilaku dengan membenuk pimpinan merasakan keberadaan (Robbins, 2015).

Dalam hal ini budaya organisasi yang dibangun harus didukung dengan kinerja ASN sehingga dalam bekerja mereka akan merasa lebih terarah karena kinerja pegawai yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugas yang di berikan. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat dari bagaimana ASN memandang budaya sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan melalui kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Semakin kuat budaya organisasinya maka dapat mendukung kinerja ASN menjadi lebih baik dan bertanggungjawab.

UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu adalah Unit pelaksana Teknis di bidang Pembinaan Kesejahteraan Sosial Lanjut Usia (Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Pemprov Sulawesi Selatan) yang memberikan pelayanan Kesejahteraan Sosial bagi para lanjut usia, berupa pemberian pelayanan dan pembinaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam hal ini para lanjut usia dapat menikmati masa tuanya dengan penuh rasa tenang lahir dan bathin. Adapun tugas UPT PPSLU Mappakasunggu sendiri yaitu melaksanakan pelayanan rehabilitasi sosial dasar lanjut usia terlantar dalam panti. Selain fungsi utama Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare juga mempunyai fungsi- fungsi teknis sebagai pusat pelayanan kesejahteraan sosial lanjut usia, pusat informasi kesejahteraan sosial lanjut usia, pusat pembinaan kesejahteraan sosial lanjut usia dan juga pengelolaan urusan ketatausahaan.

Selain faktor budaya organisasi, hal lain yang turut mempengaruhi kinerja ASN adalah faktor beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja yang diberikan oleh organisasi menjadi penilaian tersendiri. Pimpinan akan melihat sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan hal ini akan berpengaruh pada tambahan penghasilan pegawai serta memberikan dampak pada kinerja.

Menurut Astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk sasaran kerja pegawai menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang selalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang berat atau ringan akan berdampak terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, yang mana kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah pegawai lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologi bagi pegawai. Akhirnya pegawai pun tidak produktif karena terlalu lelah.

UPT PPSLU Mappakasunggu merupakan salahsatu UPT yang memiliki beban kerja yang terbilang berat karena harus memberikan pelayanan prima secara langsung kepada lanjut usia terlantar. Pelayanan tersebut berupa kebutuhan sandang, pangan,

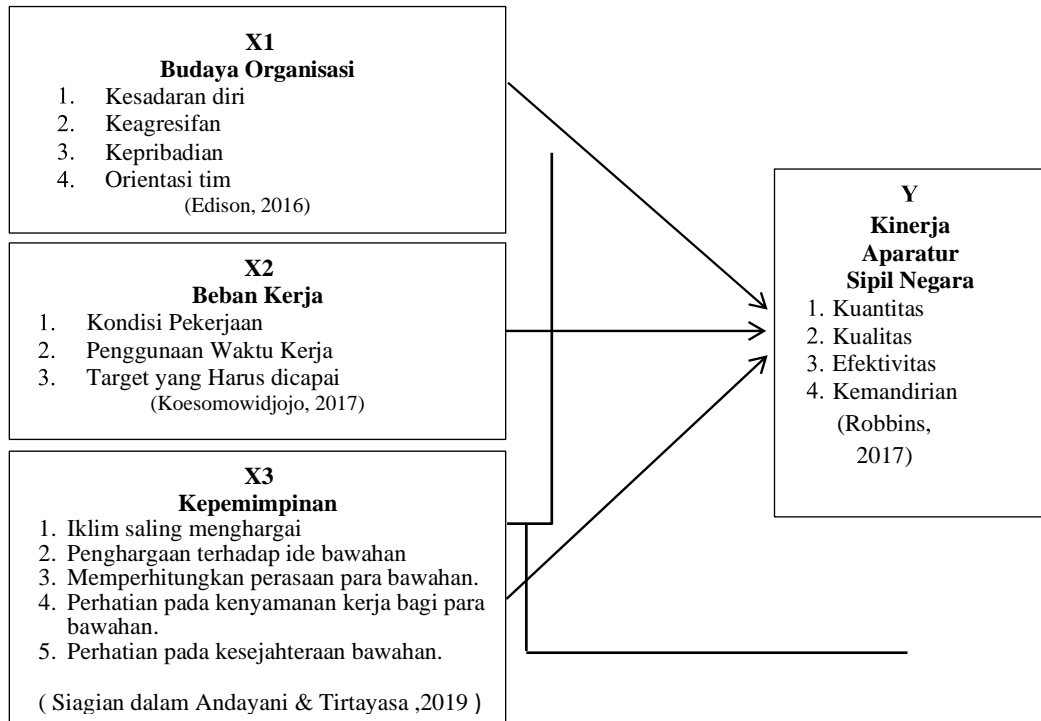
papan, pelayanan jasmani, mental dan spiritual kepada lanjut usia terlantar. Hasil wawancara kepada beberapa ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu mengemukakan bahwa terdapat ASN yang memiliki beban kerja yang lebih berat dan ada yang memiliki beban kerja yang sedang, akan tetapi hasil penilaian yang diberikan sama dengan ASN yang memiliki beban kerja dengan kategori sedang. Realita yang terjadi terkadang 1 orang ASN harus melayani 5 orang lanjut usia yang tentu saja tidak bisa berjalan secara efektif karena pelayanan yang diberikan bisa berupa memandikan, membersihkan tempat tidur, memberi makan maupun memberikan bimbingan mental kepada lanjut usia. Demikian pula dalam hal penempatan ASN dalam bekerja, beberapa ASN ditempatkan di ruang isolasi yang memiliki beban kerja lebih tinggi karena harus melayani lanjut usia yang sama sekali sudah tidak mampu untuk melakukan aktivitas secara mandiri. Namun, dalam peniliannya ASN yang ditempatkan di ruang isolasi dan diluar ruang isolasi memiliki penilaian yang sama tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Efektifitas dalam bekerja akan lebih baik jika beban kerja dibagi secara merata pada semua Aparatur Sipil Negara, atau dengan kata lain, tidak memberikan beban kerja berlebih pada beberapa Aparatur Sipil Negara disaat ada Aparatur Sipil Negara lain yang tidak mengerjakan pekerjaan apapun. Bagaimana mungkin manfaat pengukuran beban kerja ini dapat dicapai apabila masih ada Aparatur Sipil Negara yang tidak merata dalam pembagian beban kerja, namun ketika melihat hasil realisasi Sasaran Kinerja Aparatur Sipil Negara (SKP) malah kelihatannya merata. Suatu hasil yang tidak sesuai dengan kenyataan. Penelitian Raynald (2015) pada dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan, menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kinerja ASN juga dipengaruhi oleh faktor lain yakni kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2016). Selanjutnya Hasibuan (2016) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di UPT PPSLU Mappakasunggu memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat besar dari kinerja dan kedisiplinan ASN terhadap kepemimpinan yang ada di UPT PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut terlihat pada kehadiran pimpinan di kantor yang terbilang sangat jarang sehingga berdampak pada kedisiplinan ASN yang tidak mendapatkan pengawasan lebih dari pimpinan. Begitu pula dalam hal pembinaan ASN, pimpinan tidak berani untuk memberikan pembinaan kepada ASN yang tidak memiliki kedisiplinan kerja yang baik. Hal lainnya ketika terjadi konflik antar sesama ASN, pimpinan tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pembinaan maupun mendamaikan ASN yang terlibat konflik sehingga berdampak kepada kinerja dan hubungan antar sesama ASN. Kepemimpinan seperti ini tentu bisa sangat berdampak negative kepada produktifitas kerja dan kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas maka dapat diambil suatu kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Diduga Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian adalah sebagian atau keseluruhan dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang pegawai yang berstatus sebagai ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya, yaitu : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil $t_{tabel} = 2,024$. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil uji t

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	2,751	2,024	0,009	Berpengaruh
2.	Beban Kerja	3,035	2,024	0,004	Berpengaruh
3.	Kepemimpinan	2,848	2,024	0,007	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel diatas, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pada variabel Budaya Organisasi (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,751. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,751 > 2,024$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Pada variabel Beban Kerja (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,035. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,035 > 2,024$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Pada variabel Kepemimpinan (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,848. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,848 > 2,024$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika F-hitung > F-tabel dengan signifikan < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika Fhitung < Ftabel dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, pada tabel f statistik diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,86. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 : Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,720	3	63,573	27,086	,000 ^b
	Residual	86,841	37	2,347		
	Total	277,561	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, tabel diatas diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,86. Diketahui nilai F-hitung sebesar 27,086 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($27,086 > 2,86$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y).

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Untuk menguji varibel bebas (X) manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) adalah dengan menggunakan uji beta pada variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Hasil pengolahan data uji beta sebagai berikut :

Tabel 3: Hasil uji beta

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)
Budaya Organisasi (X ₁)	0,321
Beban Kerja (X ₂)	0,343
Kepemimpinan (X ₃)	0,336

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisa data diatas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) di UPT PPSLU Mappakasunggu. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai b sebesar 0,343, dibandingkan dengan variabel lain seperti Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,321 dan variabel Kepemimpinan sebesar 0,336.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dihitung dengan nilai R Square. Tabel hasil uji determinasi menggunakan SPSS sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.829 ^a	.687	.662

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,687 atau 68,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan mempunyai kontribusi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu sebesar 68,7 %, sedangkan sisanya sebesar 31,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Budaya Organisasi dengan Kinerja ASN pada UPT PPSLU Mappakasunggu. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Budaya Organisasi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada UPT PPSLU Mappakasunggu.

Hasil penelitian ini didukung oleh Novitasari (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Secang. Teknis analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Berarti dimana jika makin tinggi tingkat Pegawai dalam berinovasi dan keberanian mengambil resiko, berorientasi pada hasil, manusia, dan tim, serta agresif maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan nilai atau norma yang melekat pada organisasi tersebut, nilai atau norma ini juga harus bersifat positif dan konsisten untuk bisa dijalankan dalam organisasi. Untuk bisa menjalankan budaya organisasi yang baik perlu adanya komitmen bersama dalam setiap unsur organisasi tersebut. Budaya organisasi di UPT PPSLU Mappakasunggu mempunyai pengaruh dominan yang terbilang rendah. Oleh karenanya perlu komitmen bersama untuk meningkatkan budaya organisasi agar mampu menunjang kinerja di UPT PPSLU Mappakasunggu. Terlihat di UPT PPSLU masih membawa budaya lama yang bekerja saat pimpinan berada di tempat, masih kurangnya kedisiplinan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Beban Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Beban Kerja dengan Kinerja ASN pada UPT PPSLU Mappakasunggu. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Beban Kerja, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada UPT PPSLU Mappakasunggu.

Hasil penelitian ini didukung oleh Moniharapon (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dengan indikator tuntutan tugas dan usaha mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kopertis Wilayah XII Ambon. Artinya Peningkatan Beban Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kopertis Wilayah XII Ambon akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kopertis Wilayah XII Ambon. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menilai beban kerja dengan cukup objektif, sehingga beban kerja yang berat masih dianggap wajar untuk bekerja secara lebih optimal.

Beban kerja berdasarkan indikator yang ada idealnya harus sesuai dengan kondisi pekerjaan yang ada, berdasarkan waktu pengerjaan dan berdasarkan kepada target yang ingin dicapai. UPT PPSLU Mappakasunggu telah menerapkan beban kerja kepada ASN dengan baik sesuai dengan kondisi pekerjaan yang ada, misalnya untuk kondisi pekerjaan untuk membersihkan toilet atau memperbaiki saluran air dikerjakan oleh ASN laki-laki atau yang ahli dibidangnya. Begitupula dengan waktu pengerjaan, beban kerja dalam hal waktu pengerjaan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang diberikan. Misalnya, pemberian sarapan untuk lanjut usia harus terlaksana pada pagi hari, makan siang maupun makan malamnya harus terlaksana tepat pada waktunya.

Target kinerja juga merupakan salahsatu indikator dari beban kerja, di UPT PPSLU Mappakasunggu target kinerja berupa pemberian layanan sandang, pangan dan papan kepada lanjut usia sudah sesuai dengan target yang ada. Misalnya, pemberian sandang berupa pakaian yang layak ataupun papan berupa wisma yang layak untuk lanjut usia.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kepemimpinan mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kepemimpinan dengan Kinerja ASN pada UPT PPSLU Mappakasunggu. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kepemimpinan, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada UPT PPSLU Mappakasunggu.

Hasil penelitian ini didukung oleh Zulkarnain (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I” menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan remunerasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Direktorat Jenderal Pajak di Jawa Timur I.

Selain itu kepemimpinan, motivasi, dan remunerasi bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Direktorat Jenderal Pajak di Jawa Timur.

Kepemimpinan merupakan salahsatu variabel yang dari uji beta atau variabel paling dominan memiliki tingkat yang cukup rendah terhadap kinerja ASN. Terlihat bahwa kepemimpinan di UPT PPSLU Mappakasunggu masih kurang berjalan dengan baik, seorang pemimpin idealnya harus selalu berada ditempat atau daerah yang dipimpinnya untuk memberikan pengawasan, bimbingan dan juga motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi realita yang ditemukan di lapangan, pimpinan jarang berada ditempat untuk melakukan fungsi dari kepemimpinannya, sehingga berdampak kepada kinerja dari bawahannya atau ASN tidak berjalan dengan prosedur yang ada. Apalagi pimpinan merupakan puncak tertinggi dalam organisasi dalam hal pengambilan setiap keputusan.

Pengaruh Budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 27,086 dan untuk nilai F tabel = 2,86, dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu haruslah memiliki budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan yang baik untuk memperoleh kinerja yang optimal. Keseimbangan antara budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang ASN.

Budaya organisasi merupakan landasan utama bagi setiap organisasi untuk menciptakan nilai dalam organisasi, budaya organisasi akan berjalan dengan baik jika setiap orang dalam organisasi memiliki komitmen secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Melalui budaya organisasi yang kuat kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu berupa pelayanan kepada lanjut usia bisa lebih mudah dan lebih baik karena adanya komitmen bersama, adanya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama dan tidak melanggar aturan yang telah disepakati secara bersama-sama.

Beban kerja juga juga memiliki kaitan dengan budaya organisasi, beban kerja menjadi hal penting dalam mencapai target kinerja yang diinginkan dalam suatu organisasi. Beban kerja di UPT PPSLU Mappakasunggu telah sesuai dengan target yang ingin dicapai, pemberian pelayanan kepada lanjut usia telah sesuai dengan prosedur yang diberikan. Beban kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja akan tetapi tetap kepada kondisi pekerjaan, waktu yang diberikan dan target yang ingin dicapai, sehingga kinerja bisa berjalan dengan baik.

Budaya organisasi dan beban kerja akan sangat didukung oleh kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan merupakan ujung tombak dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja bawahan yang baik pula. Kepemimpinan di UPT PPSLU sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja ASN, ASN akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dalam pelayanan kepada lanjut usia.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien beta yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling lemah atau sedikit diantara variabel independen lain terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan untuk variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara dan untuk variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang paling dominan atau lebih besar diantara variabel independen lainnya dalam mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare.

Beban kerja di UPT PPSLU Mappakasunggu menjadi sangat dominan berarti beban kerja yang ada sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan yang diberikan kepada setiap ASN, kondisi pekerjaan yang nyaman tentu saja akan meningkatkan kinerja dari ASN apalagi jika ditunjang dengan peralatan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi kerja di lapangan akan sangat memudahkan dalam hal penyelesaiannya. Begitu pula dengan target kinerja yang ingin dicapai pada UPT PPSLU Mappakasunggu sudah sesuai dengan prosedur yang telah disepakati bersama. Sehingga kinerja ASN dapat berjalan dengan baik terutama dalam hal pemberian pelayanan langsung kepada lanjut usia.

Target kerja yang diberikan kepada ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu sangat bisa dirasakan langsung oleh lanjut usia yang memperoleh pelayanan baik berupa pelayanan sandang, pangan, papan maupun pelayanan berupa pemberian bimbingan mental, jasmani dan spritual. Jika target kinerja yang diberikan berhasil maka dapat tergambarkan dari kepuasan maupun kondisi lanjut usia di dalam panti, lanjut usia akan hidup sehat, hidup bahagia dan merasa nyaman untuk tinggal di dalam lingkungan UPT PPSLU Mappakasunggu karena memperoleh pelayanan yang baik dari ASN.

Beban kerja yang semakin meningkat bisa ikut meningkatkan pengaruh kinerja di UPT PPSLU Mappakasunggu akan tetapi tetap harus berdasarkan kondisi pekerjaan, waktu yang ingin dicapai dan sesuai dengan target yang ada. Jika hal tersebut sesuai maka akan berdampak secara positif terhadap kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu, begitupula sebaliknya jika beban kerja yang tidak berdasarkan kepada kondisi pekerjaan, waktu yang tidak banyak serta target yang diluar dari pekerjaan yang diberikan, maka hasilnya kinerja ASN di UPT PPSLU akan berdampak secara negative.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu. Dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
5. Beban kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi UPT PPSLU Mappakasunggu, peneliti menyarankan agar tetap meningkatkan budaya organisasi yang dimiliki selama ini karena aspek budaya organisasi terbukti mampu mempengaruhi kinerja ASN. Perlu adanya peningkatan budaya organisasi dalam bentuk nilai-nilai yang mendukung kinerja ASN, seperti kedisiplinan, perilaku yang baik maupun komitmen bersama dalam organisasi sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam hal ini kepada penerima manfaat di UPT PPSLU Mappakasunggu.
2. Bagi UPT PPSLU Mappakasunggu, peneliti menyarankan agar memberikan beban kerja sesuai dengan tupoksi, latar belakang pendidikan dan kemampuan individu Aparatur Sipil Negara di UPT PPSLU Mappakasunggu karena aspek beban kerja terbukti mampu mempengaruhi kinerja ASN.
3. Bagi UPT PPSLU Mappakasunggu, peneliti menyarankan agar meningkatkan kepemimpinan yang ada karena variabel kepemimpinan berdasarkan hasil data di uji beta atau variabel yang paling dominan, kepemimpinan memiliki nilai termasuk rendah dalam hal mempengaruhi kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam hal keterlibatan kepemimpinan pada semua pelaksanaan kinerja di UPT PPSLU Mappakasunggu, seorang ASN akan sangat termotivasi untuk bekerja apabila kepemimpinan dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada. Kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan memberikan reward ataupun punishment yang positif mampu mendorong kinerja dari Aparatur Sipil Negara karena aspek kepemimpinan terbukti mampu mempengaruhi kinerja ASN.
4. Bagi UPT PPSLU Mappakasunggu, peneliti menyarankan agar tetap meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi, beban kerja dan kepemimpinan yang dimiliki selama ini karena ketiga aspek tersebut secara simultan terbukti mampu mempengaruhi kinerja ASN.
5. Bagi UPT PPSLU Mappakasunggu peneliti menyarankan untuk terus mempertahankan kondisi beban kerja kepada Aparatur Sipil Negara di UPT

PPSLU Mappakasunggu, karena beban kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu. Beban kerja yang ada sudah sesuai dengan tupoksi, ketepatan waktu penyelesaian dan sesuai dengan target yang ingin dicapai sehingga harus tetap dipertahankan. Jika ingin meningkatkan kinerja ASN di UPT PPSLU Mappakasunggu maka beban kerja bisa dinaikkan akan tetapi tetap sesuai dengan kondisi pekerjaan, waktu yang ingin dicapai dan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, 2019. Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Medan. Vol. 2 No. 1.
- Astianto, 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No.7
- Daulay, 2017. Manajemen. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli. Medan.
- Edison, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Enjeli, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Medan.
- Ghozali, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Cetakan IX: Semarang
- Hart, 2015. The Woekload. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kamaroellah, 2014. Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat). Edisi Pertama. Pustaka Radja. Surabaya
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Raynald, 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.
- Robbins, 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia PT. Indonesia Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sadiarta, 2015. Budaya Organisasi. Cetakan I. Bali: PT. Percetakan Bali
- Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka, 2014. Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Thoha, 2014. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.