**SURPLUS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS**
Tahun 2025, Volume 3, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 358 - 368
e-ISSN: 2964-7665

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang

**Risky Amelia[1], Armansyah[2*], Muhammad Rizki[3], Agustinus Sihombing[4], Fatahuddin[5]**

[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
Email: manchah494@gmail.com

***Abstract:*** *This study aims to determine the influence of organizational culture and organizational climate on the effectiveness of employee performance. The method used in this study is a quantitative research method, namely research that emphasizes testing theories and hypotheses through the measurement of research variables in numbers (Quantitative). The population in this study is all employees of the Gunung Kijang District Sub-district Office which totals 48 employees and who are a sample of 39 employees who have met the criteria for a working period of more than three years. The results in this study show that, the results of the partial test (t-test) show that the organizational culture has a significance value of 0.000 < 0.05, and the tcal value is 3.836 > 2.028 table, the organizational climate has a significance value of 0.000 < 0.05. and a tcal value of 4.471 > ttable 2.028, The results of the simultaneous test (test F) showed that the organizational culture and organizational climate had a significance value of 0.000 < 0.05, and the tcal value of 72.788 > ttable 3.26. And the determination test with an adjusted R square value of 0.791. Based on the results of the study, it can be concluded that partially (t-test) organizational culture affects performance effectiveness, organizational climate affects performance effectiveness. The results of the simultaneous test (Test F) of organizational culture and organizational climate have an effect on performance effectiveness. And organizational culture and organizational climate affect performance effectiveness by 79.1% and the rest are influenced by other variables outside this study.*

***Keywords:*** *Organizational Culture; Organizational Climate; Performance Effectiveness.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori dan hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*Quantitative*). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang yang berjumlah 48 pegawai dan yang menjadi sampel 39 pegawai yang telah memenuhi kriteria masa kerja lebih dari tiga tahun. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05,dan nilai $t_{hitung}$ 3,836 > $t_{tabel}$ 2,028, iklim organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. dan nilai $t_{hitung}$ 4,471 > $t_{tabel}$ 2,028, Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05,dan nilai $t_{hitung}$ 72,788 > $t_{tabel}$ 3,26. Dan uji determinasi dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,791. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial (Uji t) budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Hasil uji simultan (Uji F) budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Dan budaya organisasi dan iklim organisasi

memengaruhi efektivitas kinerja sebesar 79,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Iklim Organisasi; Efektivitas Kinerja.

## PENDAHULUAN

Setiap perubahan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah tertentu membutuhkan berbagai sumber daya manusia, pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar akan sulit mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Sumber daya manusia difahami dengan kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam organisasi, dan merupakan modal dasar suatu organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan (Kurnia Saputra dkk, 2023). Dalam kepentingan manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM), seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintah dan berperan untuk menentukan keberhasilan atau tidaknya tujuan lembaga pemerintah tersebut maka dibutuhkan pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang memiliki tenaga, pikiran, dan kreatifitas.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang ini terletak di Jalan Wisata Bahari KM.29 Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Bintan Kabupaten Bintan Propinsi Kepulauan Riau. Jumlah Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang ini berjumlah 48 pegawai yang terdiri dari 22 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 26 Honorer. Dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat, Kantor Camat dijalankan pegawai-pegawai baik yang bertugas di administrasi maupun di bidang operasional. Pegawai disini dituntut untuk mampu bekerja secara optimal agar tujuan dan fungsi kantor camat dapat terwujud. Agar tercapainya pembangunan diperlukan beberapa hal sebagai sasarannya antara lain tenaga kerja atau pegawai professional yang merupakan asset dari instansi atau lembaga. Semakin berkembangnya usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi pegawai mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kinerja.

Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksestensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat keangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan (Effendi, 2015); (Yuritanto dkk, 2023).

Banyak sekali penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya variabel yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai seperti pada penelitian yang dilakukan Rambe (2021), pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Kemudian Azwar (2016), pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja. Akan tetapi pada penelitian ini akan membahas variabel budaya organisasi dan

iklim oganisasi untuk mengetahuipengaruh terhadap efektivitas kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

Menurut Fahmi (2017), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi suatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Kemudian menurut Torang (2016), beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu mempertahankan budaya organisasi adalah melalui cara seleksi calon karyawan, penempatan pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan. Hal ini akan memperkuat budaya organisasi dan memastikan pegawai akan bekerja sesuai dengan budaya organisasi. Pegawai sebagai penggerak organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka Efektivitas kinerja pegawai juga akan meningkat.

Menurut Hamali (2018), Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik ataupun telah sedang terjadi didalam ataupun diluar lingkungan perusahaan/pemerintahan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap kemudian menentukan kinerja organisasi. Jika iklim organisasi diciptakan sebaik mungkin mungkin maka dapat membuat suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi pegawai bekerja lebih baik, pegawai yang merasa puas tidak meninggalkan pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Hubungan yang terjalin antara sesama teman maupun antara atasan dan bawahannya akan menjadi pendukung suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang baik secara parsial dan secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian ini dialakukan untuk mencari tau ada tidaknya pengaruh dari pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang didapat dari kuesioner dan penelitian kepustakaan (Isa Alamsyahbana dkk, 2023). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner (Suci Sukmawati dkk, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang yang berjumlah 48 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dan teknik pengukuran sampel yang yang berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 responden. Analisis data dilakukan dengan cara kauntitatif dengan dilanjutkan pemilihan uji statistik (yaitu dengan uji kualitas data, asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis), tujuannya adalah menetapkan apakah variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikatnya, penetapan tingkat signifikasi dan diakhiri dengan penelitian dasar penarikan kesimpulan melalaui penerimaan atau penolakan hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS 20.

## HASL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

**Uji Validitas**

| Variabel | Item (Indikator) | r hitung | r tabel df=n-2 df=30-2=28 | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Variabel Budaya Organisasi (X1) | X1.1 | 0,583 | 0,361 | VALID |
| | X1.2 | 0,701 | 0,361 | VALID |
| | X1.3 | 0,709 | 0,361 | VALID |
| | X1.4 | 0,492 | 0,361 | VALID |
| | X1.5 | 0,405 | 0,361 | VALID |
| | X1.6 | 0,583 | 0,361 | VALID |
| | X1.7 | 0,791 | 0,361 | VALID |
| | X1.8 | 0,742 | 0,361 | VALID |
| Variabel Iklim Organisasi (X2) | X2.1 | 0,503 | 0,361 | VALID |
| | X2.2 | 0,593 | 0,361 | VALID |
| | X2.3 | 0,648 | 0,361 | VALID |
| | X2.4 | 0,427 | 0,361 | VALID |
| | X2.5 | 0,695 | 0,361 | VALID |
| | X2.6 | 0,590 | 0,361 | VALID |
| | X2.7 | 0,493 | 0,361 | VALID |
| | X2.8 | 0,525 | 0,361 | VALID |
| Variabel Efektivitas Kinerja (Y) | Y.1 | 0,662 | 0,361 | VALID |
| | Y.2 | 0,501 | 0,361 | VALID |
| | Y.3 | 0,544 | 0,361 | VALID |
| | Y.4 | 0,425 | 0,361 | VALID |
| | Y.5 | 0,639 | 0,361 | VALID |
| | Y.6 | 0,703 | 0,361 | VALID |
| | Y.7 | 0,555 | 0,361 | VALID |
| | Y.8 | 0,641 | 0,361 | VALID |

*Sumber : Data Olahan SPSS 20 (2023)*

Berdasarkan tabel pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Iklim Organisasi (X2), dan variabel terikat Efektivitas Kinerja (Y) diatas, karena angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua variabel penelitian ini dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian.

### Uji Realibilitas

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

**Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Std Cronbach's | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi | 0,769 | 0,60 | Reliabel |
| Iklim Organisasi | 0,680 | 0,60 | Reliabel |
| Efektivitas Kinerja | 0,721 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber : Data Olahan SPSS 20 (2023)*

Dari Tabel dapat dilihat bahwa pengujian *reliabilitas* didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,60 yaitu variabel Budaya Organisasi mempunyai koefisien alpha 0,769 > 0,60, variabel Iklim Organisasi mempunyai koefisien alpha 0,680 > 0,60, dan variabel Efektivitas Kinerja mempunyai koefisien alpha 0,721 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini *reliabel* dan kuesioner yang digunakan handal.

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**Hasi Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

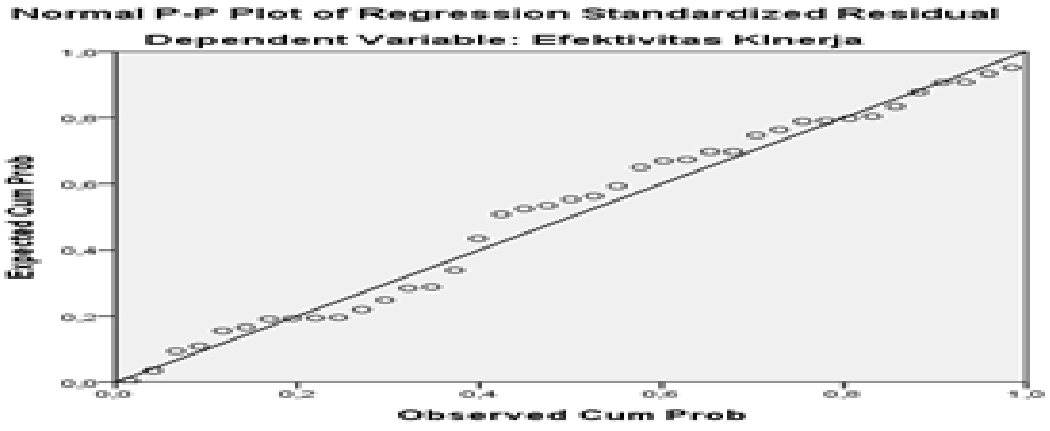
| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 39 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,66443504 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,098 |
| | Positive | ,076 |
| | Negative | -,098 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,611 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,849 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

Berdasarkan Tabel Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* Terlihat bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,849. Karena signifikansi lebih dari 0,05 (0,849 > 0,05), maka nilai residual tersebut normal.




*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

Berdasarkan Grafik *P-Plotregression standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa pola dari grafik berdistribusi secara normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Hasil Uji Multikoloniearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Budaya Organisasi | ,418 | 2,392 |
| | Iklim Organisasi | ,418 | 2,392 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

*Sumber: Output spss 20 (2023)*

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil tidak ada variabel independen yang terdapat nilai *tolerance* kurang dari 0.10 dan hasil perhitungan *Variance Inflation Factor (VIF)*, menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang terdapat nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak adanya multikoloniearitas.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary[b]**

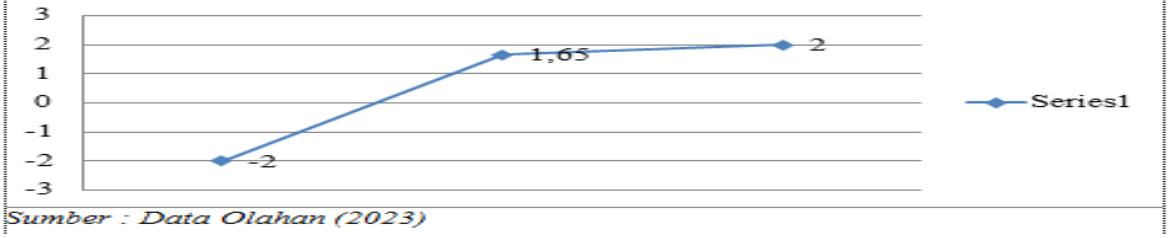
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ,895[a] | ,802 | ,791 | 1,710 | 1,650 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas KInerja

*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

**Gambar 4.3**
**Kurva Uji Autokorelasi**



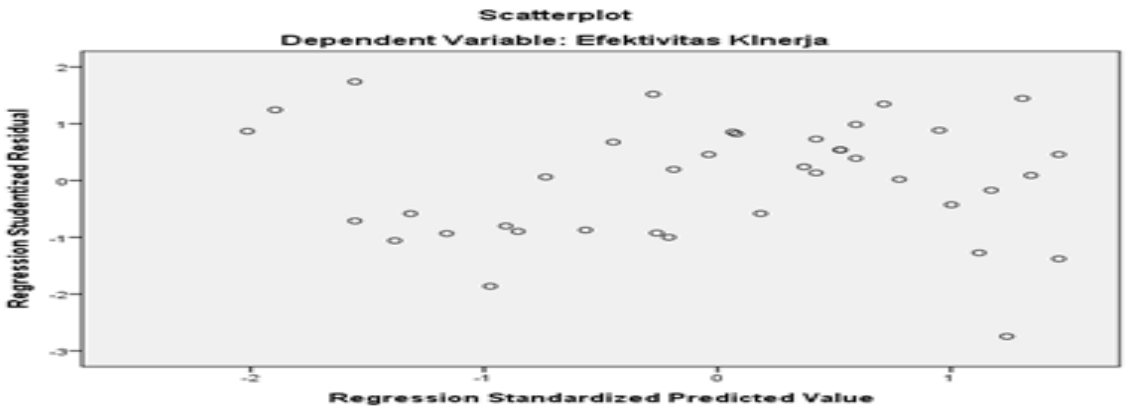

*Sumber : Data Olahan (2023)*

Berdasarkan uji autokorelasmenghasilkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,650 yaitu diantara -2 sampai +2. Hal ini berarti regresi dalam penelitian tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**




*Sumber: Output Spss 20 (2023)*

Berdasarkan gambar *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Analisa Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,756 | 2,562 | | ,295 | ,770 |
| | Budaya Organisasi | ,398 | ,104 | ,440 | 3,836 | ,000 |
| | Iklim Organisasi | ,571 | ,128 | ,513 | 4,471 | ,000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

Persamaan regresi linear yang diperoleh dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

**Y= 0,756 + 0,398 Budaya Organisasi + 0,571 Iklim Organisasi + e**

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Constant* (a) nilai konstanta (a) sebesar 4,840 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu budaya organisasi dan Iklim organisasi bernilai 0, maka variabel dependen yaitu efektivitas kinerja meningkat adalah 0,756 satuan.
2. Koefisien $\beta_1$ = 0,398 (positif). Artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,544 satuan, dengan asumsi variabel independen nilainya tetap. Hal ini berarti jika koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan efektivitas kinerja.
3. Koefisien $\beta_1$ = 0,571 (positif). Artinya jika Iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,413 satuan, dengan asumsi variabel independen nilainya tetap. Hal ini berarti jika koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara iklim organisasi dan efektivitas kinerja.
4. e = 0,05 , standar nilai galat 5%

## Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji t**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | ,756 | 2,562 | | ,295 | ,770 |
| | Budaya Organisasi | ,398 | ,104 | ,440 | 3,836 | ,000 |
| | Iklim Organisasi | ,571 | ,128 | ,513 | 4,471 | ,000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja

*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Dari tabel signifikansi hasil pengolahan data diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai hasil koefisien regresi yang positif menunjukkan hubungan bersifat positif. nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,836 > $t_{tabel}$ sebesar 2,028 (berpengaruh) dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (signifikan). Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, maka pengujian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai kantor camat Kecamatan Gunung Kijang. Dengan demikian ($H_1$) diterima.
2. Dari tabel signifikansi hasil pengolahan data diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai hasil koefisien regresi yang positif menunjukkan hubungan bersifat positif. nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,471 > $t_{tabel}$ sebesar 2,028 (berpengaruh) dan Tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (signifikan). Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, maka pengujian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai kantor camat Kecamatan Gunung Kijang. Dengan demikian ($H_2$) diterima.

## Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 425,701 | 2 | 212,851 | 72,788 | ,000[b] |
| | Residual | 105,273 | 36 | 2,924 | | |
| | Total | 530,974 | 38 | | | |

a. Dependent Variable: Efektivitas KInerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

Berdasarkan uji F pada tabel diatas, dapat dilihat $F_{hitung}$ sebesar 72,788 > $F_{tabel}$ 3,26 sebesar dengan signifikansi 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan) hal ini berarti H0 ditolak Ha diterima. Dapat disimpulkan secara bersama-sama budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap refektivitas kinerja.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ,895[a] | ,802 | ,791 | 1,710 | 1,650 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas KInerja

*Sumber: Output SPSS 20 (2023)*

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted *R square,* diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,791. Hal ini berarti bahwa variabel independen (Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi), mampu menjelaskan Efektivitas Kinerja sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Hasil statistik untuk variabel budaya organisasi tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung}$ 3,836 > $t_{tabel}$ 2,028. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat dibuktikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Hasil dari pengujian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rambe, 2021), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja(Puspitawati & Riana, 2014).

Alasan yang mampu mendasari hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya. Budaya organisasi dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi, diperlukan hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi agar terciptanya efektivitas kinerja yang baik (Purtanto, 2015); (Salihi et al., 2023).

### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Hasil statistik untuk variabel iklim organisasi tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung}$ 4,471 > $t_{tabel}$ 2,028. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dapat dibuktikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima dengan hasil penelitian bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Hasil dari pengujian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yuyunita, 2021), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja (Pradhiptya, 2013).

Alasan yang mampu mendasari hasil penelitian ini adalah iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan/pegawai. Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi atau instansi, dan pemimpin adalah faktor

paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan organiasai adalah Efektivitas kinerja Pegawai (Gomes, 2014).

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja**

Dari hasil pengujian secara simultan pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap efektivitas kinerja di peroleh nilai $F_{hitung}$ 72,788 > $F_{tabel}$ 3,26 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. berdasarkan dari kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak, maka pengujian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja.

Berdasarkan nilai Adjusted *R square,* diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,791. Hal ini berarti bahwa variabel independen (budaya organisasi dan iklim organisasi), mampu menjelaskan efektivitas kinerja sebesar 79,1%. sedangkan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti seperti motivasi, disiplin kerja dan lain-lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima dan model dapat digunakan untuk memprediksi efektivitas kinerja.

**KESIMPULAN**

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kinerja dengan arah positif. Hasil menunjukkan dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,836 dan nilai sig sebesar 0,000 serta nilai *coefficients* sebesar 0,398. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dengan arah positif. Hasil menunjukkan dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar 4,471 dan nilai sig sebesar 0,000 serta nilai *coefficients* sebesar 0,571. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Dan Nilai adjusted R square sebesar 0,802 yang artinya pengaruh kedua variabel independen sebesar 80,2% terhadap efektivitas kinerja, sedangkan sisanya 19,8% dipenagruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti seperti motivasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran/masukan yang dapat digunakan untuk mencapai hasil yang baik, dan sesuai dengan tujuan organisasi maka atasan atau pimpinan harus memperhatikan lagi masalah pembagian tugas yang jelas dan terstruktur, maka atasan atau pimpinan harus bisa mendapatkan pegawai sesuai dengan tugas pokok atau fungsi kantor camat kecamatan gunung kijang. Dengan melaksanakan pekerjaan pegawai harus dapat bekerja secara efektif, denagn adanya keinginan pegawai yang besar untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu artinya para pegawai sydah cukup sadar akan tanggung jawab mereka sebagai pegawai, sehingga mereka menyelesaikan tugas berdasarkan kesadaran tanggung jawab masing-masing, maka diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang dan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dan dapat tercapai tujuan instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

Azwar, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru. *Vol. VIII. No. 3 Sep 2016*, *VIII*(3).

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Fandy, T. (2016). *Service, Quality & satisfaction*. Andi.

Hamali, arif yusuf. (2018). *pemhanman manajemen sumber daya manusia* (CAPS (ed.)).

Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

Pradhiptya. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *6*(1).

Puspitawati, & Riana. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KUALITAS LAYANAN. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan,*.

Rambe, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Patumbak Kabupaten Deli Serdang. *All Fields of Science J-LAS, AFoSJ-LAS,*(e-ISSN.2776-2408 ; p-ISSN 2798-9267).

Salihi, S., M Syafnur, & Armansyah, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(10), 3873–3878. https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5230

Suci Sukmawati dkk. (2024). *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Torang, D. syamsir. (2016). *Oranisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan organisasi)* (Alfabeta (ed.)).

Yuritanto, Alfi Hendri, M Syafnur, Armansyah, Catry Jintar, Tommy Saputra, S. B. S. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.