



Ari Subowo
2/1-2024

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN JOB DESIGN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN REMBANG

Finanda Muna Faizatun Nisa¹, Ari Subowo²

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Sudarto, S.H., Tembalang, Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: www.fisip.undip.ac.id email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This study discusses the Relationship between Organizational Culture and Job Design on Employee Performance at the Archives and Library Service of Rembang Regency. This type of research is quantitative using saturated sampling techniques with 31 respondents. In the hypothesis testing section, cross-tabulation analysis, Kendall's rank, correlation coefficient, determination coefficient, and Kendall's Concordance coefficient were used. Based on the results of the study, the following conclusions can be drawn: (1) There is a positive, significant and very strong relationship between organizational culture and employee performance as evidenced by the correlation coefficient value = 0.845 and a significance value of $0.000 < 0.05$ and a determination coefficient value of 83.6%. (2) There is a positive, significant and very strong relationship between job design and employee performance as evidenced by the correlation coefficient value = 0.836 and a significance value of $0.000 < 0.05$ and a determination coefficient value of 81.7%. (3) There is a positive and significant relationship between organizational culture and job design on employee performance at the Archives and Library Service of Rembang Regency, as evidenced by the Kendall concordance coefficient value = 0.518 and a significance value of $0.000 < 0.05$ and a determination coefficient value of 87.2%.

Keywords: Organizational Culture, Job Design, Employee Performance

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah maupun perusahaan swasta akan selalu berupaya dengan semaksimal mungkin untuk dapat mengoptimalkan peningkatan produktivitas kinerja pegawai sehingga seorang pemimpin harus berupaya penuh mencari cara serta solusi untuk dapat memberikan kenyamanan terhadap para pegawainya demi meningkatkan kinerja para pegawainya. Pentingnya hal ini terletak pada kesejahteraan dan kepuasan pegawai

terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena keduanya berperan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan penyelesaian tugas dengan lebih cepat. Kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah instansi, karena tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Kinerja pegawai sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi (PERMEN PANRB) No. 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Operasional Pegawai Aparatur Sipil Negara mengatur mengenai perihal pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), yang merupakan target kinerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Penyusunan SKP ini dilakukan melalui komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan, yang kemudian membahas terkait dialog kinerja. (Permen PANRB, 2022).

Kegiatan “dialog kinerja” ini dilaksanakan sebagai bentuk upaya agar dapat memastikan harapan, sasaran kinerja dan target kinerja ini terwujud. Sasaran kinerja pegawai mempunyai beberapa komponen diantaranya yaitu pada komponen pertama, hasil kerja. Hasil kerja ini diantaranya meliputi Rencana Hasil Kerja (RHK), Indikator Kinerja Individu serta Target. RHK merupakan perencanaan tujuan kerja yang lebih rinci dimana telah ditetapkan dalam SKP (Sasaran Kerja Pegawai). RHK membantu memastikan tujuan kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kemudian Indikator Kinerja Individu (IKI) merupakan suatu ukuran keberhasilan seseorang dalam lingkup organisasi di jangka waktu tertentu. IKI sendiri sebagai komponen standar penilaian kinerja dan kategorisasi utama dalam pengajuan SKP Tunjangan Kinerja (TUKIN).

Instansi di seluruh Indonesia sedang menyusun dan mengimplementasikan PERMEN PANRB No. 6 Tahun 2022 sebagai panduan dalam manajemen kinerja pegawai aparatur sipil negara. Evaluasi ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Produktivitas pelayanan publik adalah penerapan efisiensi dalam birokrasi untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Dengan demikian, pelayanan yang diberikan dapat dilakukan secara maksimal dan mampu memenuhi harapan serta memberikan kepuasan kepada masyarakat. Hal ini akan menciptakan tata kelola atau good governance.

Kabupaten Rembang sebagai salah satu daerah di Jawa Tengah, pastinya berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Komitmen ini bertujuan agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan mewujudkan tujuan Pemerintah Kabupaten Rembang. Fokus utama dalam hal ini adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang, yang merupakan salah satu lembaga pelayanan publik penting dalam pelestarian dan pengembangan kekayaan intelektual daerah. Kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk memastikan kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Dinas

Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang perlu ditingkatkan, mengingat berdasarkan Rencana Strategis Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang 2021-2026 dan Laporan Kinerja

Pegawai Instansi Pemerintah, masih ada beberapa target yang belum tercapai. Berikut adalah data perkembangan kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang:

Tabel 1. Perkembangan Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang Tahun 2020-2023

No	Indikator	Target				Realisasi			
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
URUSAN KEARSIPAN									
1.	OPD yang Tertib Administrasi Kearsipan	76%	30,6%	80%	100%	78%	30,31%	72%	80%
2.	Jumlah arsiparis yang memiliki kompetensi	3	3	3	3	2	2	3	2
3.	% Arsip yang dilindungi dan diselamatkan	100%	100%	100%	100%	N/A	20%	77%	22%
4.	Nilai Pengawasan kearsipan internal	100%	78%	80%	80,6%	78%	32,53%	45,80%	72,14%
URUSAN PERPUSTAKAAN									
5.	Persentase peningkatan perpustakaan yang aktif	90%	92%	81%	100%	55,01%	56,8%	80%	79,27%
6.	Indeks Kepuasan Masyarakat pada Layanan Perpustakaan	80%	82%	82,2%	82,4%	81,62%	82,02%	82,22%	82,41%
7.	% Peningkatan Minat Baca Masyarakat	100%	75%	81%	45%	0	40,22%	61%	61%
8.	% jumlah pengunjung perpustakaan Digital dan Non Digital yang membaca	50%	50%	52%	54%	50%	75%	66%	45,2%

Sumber: Rencana Strategis Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang 2021-2023

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa indikator kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang yang belum mencapai target sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, baik dalam bidang kearsipan maupun di bidang perpustakaan. Indikatornya meliputi OPD yang tertib administrasi kearsipan, jumlah arsiparis yang memiliki kompetensi, persentase arsip yang dilindungi dan

diselamatkan, nilai pengawasan kearsipan internal, persentase peningkatan perpustakaan yang aktif serta ada indikator yang mengalami realisasi naik turun yaitu pada indikator peningkatan minat baca masyarakat dan jumlah pengunjung perpustakaan digital dan non digital yang membaca. Hal ini menunjukkan bahwa pola pikir, tindakan, dan interaksi antarpegawai dalam melaksanakan tugas masih memerlukan pengembangan lebih lanjut.

Aspek tersebut merupakan bagian dari budaya kerja yang perlu ditingkatkan. Dalam konteks instansi pemerintah, yang sering disebut organisasi publik, budaya ini dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang tertanam dalam diri para pegawai.

Berdasarkan data yang disajikan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya para pegawai kurang berfokus pada target yang mana dalam hal ini masih banyaknya pegawai yang kurang memaksimalkan perlindungan dan penyelamatan arsip serta peningkatan perpustakaan yang aktif. Hal ini dikarenakan kerja sama antar pegawai dalam pengelolaan arsip masih harus ditingkatkan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah arsip belum terawat dengan baik.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai, selain budaya organisasi yaitu job design dimana keduanya berhubungan satu sama lain. Job design atau desain pekerjaan merujuk pada cara tugas-tugas diorganisasikan dan dikelompokkan untuk membentuk suatu pekerjaan. Job design dapat meningkatkan impuls, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dalam spesifikasi tugas tersebut sudah dibagi menjadi beberapa bidang serta sub bidang sehingga pelaksanaan kerja dapat lebih terperinci.

Namun pada kenyataannya, kinerja yang dihasilkan belum mencapai target. Sebagai organisasi publik yang terikat dengan aturan, seringkali para pegawai kurang memiliki kebebasan dalam menentukan cara kerjanya sehingga terkadang banyak dari mereka yang merasa kurang nyaman serta para pegawai pada Dinas ini rentang tingkat pendidikannya yaitu antara SMA hingga S2. Adanya sumber daya ini memerlukan pelatihan dan pendampingan yang lebih untuk meningkatkan kompetensinya. Sumber daya manusia yang ada saat ini masih memerlukan pelatihan dan pendampingan guna meningkatkan kompetensinya. Sumber daya manusia menjadi elemen pokok dalam menjalankan tugas dan fungsi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang. Saat ini, jumlah tenaga kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang sebanyak 31 orang.

Permasalahan lainnya adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang belum dapat melakukan penyusutan arsip karena terbatasnya anggaran dan prosedur yang melibatkan banyak pihak, yang menyulitkan pelaksanaan tugas tersebut. Untuk mengurangi biaya pemeliharaan dan pengelolaan arsip, arsip yang telah melewati masa retensi harus dimusnahkan, namun upaya ini terbatas pada arsip yang

nilai guna dan kegunaannya rendah. Kedepannya, perlu dilakukan kegiatan akuisisi atau digitalisasi arsip untuk menekan biaya pemeliharaan serta mempercepat akses informasi kearsipan dan penelitian. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kegiatan seperti pelatihan, pengelolaan, dan peningkatan kegiatan kearsipan di seluruh Kabupaten Rembang.

Menurut data dari Rencana Strategis Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang, meskipun staf telah menerima pelatihan dan bimbingan teknis dalam pengelolaan arsip, banyak di antara mereka yang kemudian dimutasi ke lokasi lain setelah mengikuti pelatihan tersebut sehingga Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Rembang memberikan pelatihan dari awal untuk pegawai baru yang mana hal ini menjadikan semua usaha kegiatan dirasa sia-sia.

Berdasarkan sumber data dari Renstra, setidaknya dari tahun 2018 hingga sekarang target pelatihan selama 12 bulan itu paling sedikit satu bulan sekali pelatihan, namun realisasinya pada tahun 2018 hanya terealisasi 1 kegiatan, tahun 2019 tidak ada pelatihan hingga tahun 2020. Pada tahun 2022 hingga sekarang Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan pelatihan untuk peningkatan kinerja pegawainya.

Upaya yang dilakukan selain melakukan pelatihan juga melakukan kunjungan studi tiru ke Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Klaten. Kegiatan ini bertujuan untuk mempelajari aplikasi SRIKANDI (Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi) yang sudah diterapkan di Kabupaten Klaten, tim SRIKANDI Kabupaten Rembang melakukan bimbingan teknis untuk 10 OPD terpilih sehingga hingga saat ini masih diupayakan untuk peningkatan pelatihan-pelatihan serta pembangunan gedung yang sesuai dengan standar sehingga kualitas kinerja para pegawai meningkat dan dapat memberikan hasil pelayanan publik yang baik (Dinarpus Klaten, 2022).

Masalah lain muncul di divisi perpustakaan, di mana pengelola perpustakaan belum secara optimal mendukung peningkatan minat baca masyarakat. Hal ini disebabkan oleh belum adanya peraturan yang mengatur kepesertaan di perpustakaan. Dalam penyelenggaraan layanan perpustakaan, belum ada aturan khusus mengenai pemanfaatan perpustakaan, siapa saja yang berhak menjadi anggota, serta denda keterlambatan pengembalian buku.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Nur dan rekan-rekan pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja

Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Sulawesi Tenggara,” penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Sulawesi Tenggara. Sementara itu, desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Apriyanto dan rekan-rekannya pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” ditemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi terbukti menjadi salah satu variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh job design

Berdasarkan latar belakang tersebut dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan job design mengingat perkembangan zaman yang semakin maju. Penelitian ini berjudul **“Hubungan Budaya Organisasi dan Job Design Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, adapun rumusan masalah yang disusun adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Rembang?
2. Apakah ada hubungan antara job design terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang?
3. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan job design terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Rembang?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Rembang.

2. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara job design terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang.
3. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan job design terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Rembang.

METODE PENELITIAN

Melihat dari tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya terkait dengan topik yang diteliti, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana merupakan suatu pendekatan sistematis yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka untuk menjelaskan fenomena. Penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang dengan Teknik pengambilan sampling yaitu sampling jenuh berjumlah 31 pegawai. Sumber data yang digunakan adalah primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang serta data sekunder yang ditemukan pada dokumen-dokumen website resmi, artikel serta jurnal.

Pada penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis tabulasi silang (crosstab), uji korelasi rank kendall, konkordansi kendall serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, validitas setiap indikator dalam setiap variabel dinyatakan valid jika memenuhi kriteria validitas dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Data Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan Ke-	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Keterangan
1	0.750	0.355	Valid
2	0.827	0.355	Valid
3	0.894	0.355	Valid
4	0.920	0.355	Valid
5	0.842	0.355	Valid
6	0.712	0.355	Valid
7	0.781	0.355	Valid
8	0.774	0.355	Valid

Sumber: data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, validitas setiap indikator dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Untuk sampel

sebanyak 31 responden dengan tingkat signifikansi 5%, nilai r_{tabel} adalah 0.355 sehingga setiap indikator dikatakan valid.

2) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 3. Data Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan Ke-	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Keterangan
9	0.852	0.355	Valid
10	0.869	0.355	Valid
11	0.899	0.355	Valid
12	0.906	0.355	Valid
13	0.975	0.355	Valid
14	0.923	0.355	Valid
15	0.901	0.355	Valid

Sumber: data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, validitas setiap indikator dalam variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid. Untuk sampel sebanyak 31 responden dengan tingkat signifikansi 5%, nilai r_{tabel} adalah 0.355 sehingga setiap indikator dikatakan valid.

3) Variable Job Design (X2)

Tabel 4. Data Uji Validitas Job Design

Pernyataan Ke-	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Keterangan
16	0.819	0.355	Valid
17	0.441	0.355	Valid
18	0.607	0.355	Valid
19	0.770	0.355	Valid
20	0.625	0.355	Valid
21	0.867	0.355	Valid

Sumber: data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, validitas setiap indikator dalam variabel Job Design (X2) dinyatakan valid. Untuk sampel sebanyak 31 responden dengan tingkat signifikansi 5%, nilai

r_{tabel} adalah 0.355 sehingga setiap indikator dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas menggunakan aplikasi spss, dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0.600. berdasarkan hasil perhitungan variabel kinerja pegawai (Y), budaya organisasi (X1) serta job design (X2) didapatkan nilai cronbach's alpha masing-masing yaitu 0.925, 0.680 serta 0.799 yang mana ini dikatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's alpha pada ketiga variable tersebut lebih besar dari 0.600.

3. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

1) Analisis Tabulasi Silang (Crosstab)

Setelah dilakukan hasil analisis tabulasi silang menggunakan aplikasi spss versi 26, didapatkan hasil bahwasannya budaya organisasi memiliki hubungan positif yang mana dapat diartikan bahwasannya semakin baik implementasi budaya organisasi maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

2) Korelasi Rank Kendall

Pada analisis perhitungan ini digunakan untuk menentukan derajat hubungan dan menguji hibotesis antara variable budaya

organisasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya Hasil analisis uji korelasi Rank Kendall Tau akan dirinci dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Kendall Tau Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Correlations			
			Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.845**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	31

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 tersebut, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan, positif dan bernilai sangat kuat. Hal ini didapatkan dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kemudian nilai koefisien korelasi sebesar 0.845 yang bernilai positif dan berada pada rentang 0.800-1.000.

3) Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan menggunakan koefisien determinasi (KD). Didapatkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.836	.476

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari nilai adjusted R square (KD) = $0.836 = 83.6\%$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 83.6%. Hal ini berarti pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 83.6% sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4. Hubungan Job Design terhadap Kinerja Pegawai

1) Analisis Tabulasi Silang (Crosstab)

Setelah dilakukan hasil analisis tabulasi silang menggunakan aplikasi spss versi 26, didapatkan hasil bahwasannya budaya organisasi memiliki hubungan positif yang mana dapat diartikan bahwasannya semakin baik implementasi job design maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

2) Korelasi Rank Kendall

Pada analisis perhitungan ini digunakan untuk menentukan

derajat hubungan dan menguji hipotesis antara variable budaya organisasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya Hasil analisis uji korelasi Rank Kendall Tau akan dirinci dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Kendall Tau Job Design terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
			Kinerja Pegawai
Kendall's tau_b	Job Design	Correlation Coefficient	.817**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	31

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 tersebut, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan job design terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan, positif dan bernilai sangat kuat. Hal ini didapatkan dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kemudian nilai koefisien korelasi sebesar 0.817 yang bernilai positif dan berada pada rentang 0.800-1.000.

4) Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan menggunakan koefisien determinasi (KD). Didapatkan hasil perhitungan menggunakan

aplikasi spss versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Job Design terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.817	.503

a. Predictors: (Constant), Job Design

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari nilai adjusted R square (KD) = $0.817 = 81.7\%$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa job design mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 81.7%. Hal ini berarti bahwa 81.7% dari faktor dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh job design, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

5. Hubungan Budaya Organisasi dan Job Design terhadap Kinerja Pegawai.

1) Konkordansi (W) Kendall

Uji ini bertujuan untuk mengukur hubungan dan menguji hipotesis yang melibatkan dua atau lebih variabel. Pendekatan ini menggunakan peringkat dalam serangkaian data untuk masing-masing variabel yang saling berhubungan. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1) dan job design (X2), serta satu variabel

terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil analisis data dengan menggunakan uji koefisien konkordansi Kendall (W) adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Statistik Uji Konkordansi (W) Kendall Antara Budaya Organisasi (X1) dan Job Design (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Test Statistics	
N	31
Kendall's W ^a	.518
Chi-Square	32.094
Df	2
Asymp. Sig.	.000
a. Kendall's Coefficient of Concordance	

Sumber: Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 tersebut, hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dan job design terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan, positif dan bernilai sedang. Hal ini didapatkan dari nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kemudian nilai koefisien korelasi sebesar 0.518 yang bernilai positif dan berada pada rentang 0.40-0.599.

2) Koefisien Determinasi

Selanjutnya, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan job design terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menggunakan aplikasi spss versi 26 didapatkan sebagai berikut:

Tabel 3.38 Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dan Job Design terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.872	.419
a. Predictors: (Constant), Job Design, Budaya Organisasi				

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari nilai adjusted R square (KD) = $0.872 = 87.2\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan job design memberikan kontribusi sebesar 87.2% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan job design bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 87.2%.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk merumuskan hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara dua atau lebih variabel, yaitu budaya organisasi (X1), job design (X2), dan kinerja pegawai (Y) di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang. Instansi ini memiliki tugas pokok dalam perumusan kebijakan teknis, koordinasi pelaksanaan kebijakan, evaluasi dan pelaporan, serta fungsi kesekretariatan. Berdasarkan analisis data statistik dengan metode non-parametrik, diperoleh hasil berikut:

1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan melalui beberapa tahapan yaitu analisis tabulasi silang, uji korelasi rank kendall serta koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwasannya kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif, signifikan dan bernilai sangat kuat. Selanjutnya faktor budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 83.6% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hubungan Job Design dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan melalui beberapa tahapan yaitu analisis tabulasi silang, uji korelasi rank kendall serta koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwasannya kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif, signifikan dan bernilai sangat kuat. Selanjutnya faktor job design memiliki pengaruh sebesar 81.7% terhadap kinerja pegawai, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Hubungan Budaya Organisasi dan Job design dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan melalui beberapa tahapan yaitu analisis

konkordansi (W) kendall serta koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwasannya kedua variabel ini memiliki hubungan yang positif, signifikan dan bernilai sedang. Selanjutnya faktor budaya organisasi dan job design bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 87.2% terhadap kinerja pegawai, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut beberapa saran untuk meningkatkan kinerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang:

1. Peningkatan budaya organisasi pada dinas, dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:
 - 1) Pertama, melakukan pemetaan karir dengan menunjukkan serta memberikan penjelasan kepada pegawai bagaimana peran pegawai dalam berkontribusi pada tujuan besar instansi khususnya Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang. Kedua, menerapkan mentoring dengan memasang pegawai baru dengan mentor yang berpengalaman atau memasang dengan pegawai yang sudah lama bekerja serta

berpengalaman untuk dapat membimbing pegawai baru tersebut dalam memahami pekerjaan serta budaya organisasi. Ketiga, mengadakan rapat tim secara berkala untuk membahas kemajuan, kendala, serta memastikan semua orang tetap berada di jalur yang benar. Keempat, melakukan evaluasi dan memperbaikinya di penyelesaian tugas berikutnya tanpa memberikan teguran yang berlebihan terhadap pegawai.

- 2) Pertama, mengidentifikasi masalah dengan mencatat kejadian yang menunjukkan adanya ketidakadilan, termasuk waktu, tempat dan pihak-pihak yang terlibat kemudian mengumpulkan bukti jika memungkinkan. Kedua, memahami hak dan kebijakan dengan mempelajari aturan dan kebijakan organisasi terkait keadilan, diskriminasi, dan penyelesaian konflik kemudian pahami hak-hak karyawan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Ketiga, bicara langsung dengan pelaku dengan mendiskusikan masalah secara langsung dengan pelaku secara

profesional dan tanpa emosi serta menggunakan pendekatan komunikasi asertif untuk menyampaikan hal yang mengganjal. Keempat, melaporkan ke atasan. Hal ini dilakukan apabila masalah tidak dapat diselesaikan secara langsung, melaporkan ke atasan atau departemen Sumber Daya Manusia dengan mengajukan laporan secara tertulis dan sertakan bukti yang relevan.

- 3) Pertama, mengevaluasi struktur organisasi dengan melakukan analisis beban kerja untuk memahami apakah tugas dibagi secara merata dan realistis. Kemudian memastikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kapasitas, kompetensi, dan waktu kerja pegawai. Kedua, mengklasifikasikan jobdesk dengan memperbarui deskripsi pekerjaan (job description) untuk setiap posisi agar jelas, spesifik, dan tidak ambigu. Selanjutnya memastikan semua pegawai memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Ketiga, meningkatkan koordinasi dengan menggunakan alat manajemen proyek atau rapat koordinasi

untuk memastikan setiap orang mengetahui tugas mereka dan bagaimana tugas tersebut berhubungan dengan pekerjaan tim serta memastikan ada komunikasi terbuka untuk menghindari kesalahpahaman

2. Peningkatan job design pada dinas, dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1) Pertama, pegawai dapat lebih proaktif untuk mengajukan pertanyaan jika ada hal yang dirasa tidak jelas dengan menanyakan tentang tujuan akhir dari tugas, kriteria keberhasilan serta sumber daya yang dibutuhkan. Kedua, sampaikan dengan jelas apa yang dipahami serta yang masih dibungungkan atas pekerjaan yang diberikan. Ketiga, melakukan diskusi kemudian membuat rangkuman pemahaman tentang tugas yang telah diberikan serta meminta konfirmasi dari atasan.

2) Pertama, menyediakan saluran komunikasi terbuka dengan memastikan ada saluran komunikasi yang jelas dan mudah diakses oleh semua pegawai baik formal maupun informal. Langkah-langkah

tersebut dapat meliputi pertemuan rutin, penggunaan kotak saran, atau pemanfaatan platform digital. Kedua, menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami saat memberikan instruksi atau menjelaskan tugas. Sebisa mungkin hindari istilah yang tidak semua orang mengerti. Ketiga, memberikan umpan balik secara teratur dan spesifik kepada para pegawai yang mana dalam hal ini hindari memberikan kritik yang bersifat pribadi tetapi sebisa mungkin fokus pada perbaikan kerja.

3) Pertama mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan melakukan identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan serta menggunakan evaluasi kinerja: periksa hasil evaluasi kinerja untuk menentukan area yang membutuhkan peningkatan. Kedua, melibatkan pegawai dalam proses libatkan pegawai dalam proses dengan menanyakan kepada pegawai tentang keterampilan yang ingin mereka pelajari atau tingkatkan.

Selanjutnya menggunakan survei untuk memahami kebutuhan pelatihan secara luas. Ketiga, menyediakan program pelatihan internal dengan memberikan pelatihan langsung di tempat kerja melalui bimbingan dari atasan atau kolega yang lebih berpengalaman. Kemudian, melibatkan pegawai dalam rotasi tugas untuk memperluas pengalaman dan kemampuan mereka

DAFTAR PUSTAKA

- Adminpublik. 2020. Pengertian Administrasi Publik. <http://adminpublik.uma.ac.id/2020/09/18/pengertian-administrasi-publik/> (Diakses: 1 Oktober 2023, 20:47 WIB)
- Alfiz, A., Widadi, B., Negara, I. S. M., & Savitri, F. M. (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto). *Solusi*, 17(2).
- Ali, M., Kharis, A., & Karlina, D. (2019). Faktor-Faktor Yang Menjadi Pertimbangan Dalam Penggunaan Jasa Ojek Online (Go-Jek) Di Kota Mataram. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 6(2), 75-84.
- Anwaruddin, A. (2004). Pasang Surut Paradigma Administrasi Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 1(2), 1-16.
- Apriyanto, W., Fauzi, A., Hasanuddin, H., Langi, Y., & adrian Aldiyansyah, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Artikel Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 846-853.
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *JEpa*, 5(2), 208-216.
- Arjuna, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adinata Indo. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(4), 230-239.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Bachraesy, M. I., Asiyah, S., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ongkowidjojo Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(13).
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi*, 3(5), 1644-1655.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Handayani, F., Seniorita, S., Rizal, S., & Abdullah, I. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12-17.
- Hasby, R. R., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi, Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 85-97.
- Hendrayady, A., Arman, A., Satmoko, N. D., Afriansyah, A., Heriyanto, H., Sholeh, C., ... & Razak, M. R. R. (2022). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- JDIH BPK RI. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/202232/permen-pan-rb-no-6-tahun-2022> (Diakses: 1 September 2024, 09.00 WIB)
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386-392.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(4), 1388-1400.
- Manik, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja Dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bisnis Dan IPTEK*, 10(2), 150-159.
- Nadila, S. (2021). Implementasi Electronic Government dalam Mewujudkan Good Governance dan Smart City: Nadila, S. AP. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 3(3), 72-83.
- Nugroho, A. S., & Mawardi, M. (2021). Pengembangan instrumen penilaian sikap tanggungjawab dalam pembelajaran tematik di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 808-817.
- Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job design Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 134-150.
- Pemkab Rembang. 2021. *Rencana Strategis 2021-2026 Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Rembang*.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *uniska*.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Sholekhati, N. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Job design Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 15(1), 48-64.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Dan R And D. Dalam Sugiyono (Ed.), Bandung: Alfabeta (23 Ed.). Alfabeta*.
- Suprihatiningrum, H., & Bodroastuti, T. (2012). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor*

- Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103045.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Susiani, D. (2024). *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Penerbit Tahta Media.
- Utama, J. (2014). *Pengertian Administrasi Negara dan Hukum Administrasi Negara*.
- Widana, I. D. K. (2020). Pengaturan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil). *Kerta Dyatmika*, 17(1), 71-86