

ABSTRAK

Rai Aulia Rabani. 1222010141. (2026). “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI (Penelitian di Kementerian Agama Kota Bandung).”

Kinerja pegawai sektor publik dituntut untuk selalu produktif dan adaptif terhadap arus digitalisasi. Kantor Kementerian Agama Kota Bandung telah mengimplementasikan Lima Budaya Kerja (Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan) sebagai pedoman formal untuk mendorong kinerja tinggi. Meskipun data Laporan Kinerja tahun 2022–2024 menunjukkan peningkatan kuantitatif yang signifikan dari 82,43% menjadi 99,6%, pencapaian tersebut belum sepenuhnya mempresentasikan efektivitas budaya organisasi yang ideal, khususnya pada nilai inovasi. Ketergantungan pada prosedur yang kaku menyebabkan proses penyederhanaan birokrasi berjalan lambat, sehingga peluang untuk merespons kebutuhan masyarakat secara lebih adaptif menjadi terhambat. Kondisi ini mengindikasikan adanya celah antara nilai inovasi yang secara formal diamanatkan dalam Lima Budaya Kerja Kementerian Agama Kota Bandung dengan praktik aktual di lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi objektif budaya organisasi, kinerja pegawai, serta signifikansi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bandung.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Analisis data dilaksanakan melalui beberapa tahapan, meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), analisis parsial per indikator, uji normalitas, uji linearitas, serta uji korelasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori tinggi (rata-rata 3,79), dengan indikator orientasi hasil sebagai capaian tertinggi (4,04) serta inovasi dan pengambilan risiko sebagai capaian terendah (3,61) akibat kecenderungan pegawai untuk bermain aman sesuai petunjuk teknis. Sementara itu, kinerja pegawai berada pada kategori baik (rata-rata 3,98) yang didorong ketatnya sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dengan indikator kualitas sebagai capaian tertinggi (4,09) dan tanggung jawab di posisi terendah (3,85). Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai ($r = 0,474$; $p = 0,000 < 0,05$) dengan kekuatan hubungan yang cukup tinggi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,224 menunjukkan budaya organisasi berkontribusi sebesar 22,4% terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, semakin kuat internalisasi budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai secara linear. Instansi disarankan membangun komunikasi dua arah guna menumbuhkan ruang inovasi bagi pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai