

Peran Budaya Organisasi Dan *Equal Employment Opportunity* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Rina Masruroh

Universitas Kuningan, rina.masruroh@uniku.ac.id

Disman

Universitas Pendidikan Indonesia, disman@upi.edu

Anif Feniawati

Universitas Kuningan, aniffeniawati5@gmail.com

Yasir Maulana

Universitas Kuningan, yasir@uniku.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *equal employment opportunity* terhadap kinerja pegawai.

Desain/Metode_ Metodol penelitian menggunakan metodel kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 123 orang, dintentukan berdasarkan rumus slovin, teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan analisis menggunakan regrelesi linear berganda.

Temuan_ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan *equal employment opportunity* terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *equal employment opportunity* terhadap kinerja pegawai.

Implikasi_ Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

Originalitas_ penelitian dilakukan pada pegawai pemerintah, menggunakan pendekatan *equal employment opportunity* dalam memprediksi kinerja pegawai.

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Equal Employment Opportunity*, Kinerja Pegawai

I. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Kasmir, 2018). Saat ini budaya organisasi merupakan aspek yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain itu keadilan dan keseimbangan dalam lingkungan kerja juga merupakan aspek yang tidak kalah penting. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *equal employment opportunity* berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja (Rizky. & Zakro, 2022), begitu pula dengan budaya organisasi yang semakin kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai (Dunggio, 2020). Pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan, perlakuan

yang adil dalam lingkungan kerja sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Namun saat ini, kinerja pegawai di instansi tersebut belum mencapai harapan yang diinginkan. Hal ini terlihat pada rekapitulasi sasaran kinerja pegawai salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan sebagai berikut :

Tabel 1
Data Sasaran Kerja Pegawai Tahun 2020 – 2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	107	60%	71	40%	18	10%
Baik	71	40%	89	50%	53	30%
Cukup	-	-	18	10%	107	60%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	178	100%	178	100%	178	100%

Sumber : Salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan 2020-2022

Kategori yang digunakan dalam penilaian capaian SKP pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan ada empat kategori yaitu kategori sangat baik, baik, cukup, dan kurang. Indikator penilaian kinerja pegawai di instansi tersebut meliputi tingkat absensi atau kehadiran, nilai perilaku, capaian target, dan kualitas kerja. Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada akumulasi nilai-nilai dari indikator tersebut. Pegawai dikategorikan sangat baik jika memiliki nilai antara 110-120. Kategori baik berada dalam rentang nilai 90-110. Kategori cukup berada dalam rentang nilai 60-90, sementara kategori kurang diberikan kepada pegawai dengan nilai di bawah 60. Dilihat dari data diatas, bahwa kinerja pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai 2022. Dari data yang dihimpun pada tabel, jumlah penilaian kinerja pegawai yang mendapatkan kategori sangat baik mengalami penurunan terus bertambah setiap tahunnya, sedangkan yang mencapai nilai cukup terus meningkat setiap tahunnya. Dengan demikian, terdapat masalah kinerja pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan.

Budaya organisasi dan *equal employment opportunity* (kesempatan kerja yang sama) dapat berpengaruh terhadap kinerja SDM di organisasi (Kasmir, 2018). Budaya organisasi mencakup segala kegiatan yang dilakukan SDM di organisasi (Rivai, 2015). Gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai didukung dalam hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sarumaha, 2017). Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (**Girsang, 2019**).

Equal employment opportunity menekankan perlakuan dan kesempatan yang sama bagi semua individu dalam dunia kerja tanpa diskriminasi berdasarkan ras, usia, jenis kelamin, maupun agama (Bangun, 2012). Namun pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan, implementasi *equal employment opportunity* belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan, terutama dalam hal pemberian informasi lowongan pekerjaan yang kurang transparan dan keterbatasan dalam mengambil cuti. Penelitian sebelumnya menunjukkan *Equal employment opportunity* mempunyai pengaruh secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (R Wibowo, 2015). Sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil berbeda bahwa *equal employment opportunity* tidak memiliki pengaruh langsung yang nyata terhadap kinerja karyawan (**Nur Aisyah & Azzuhri, 2014**).

Berdasarkan latar belakang fenomena gap dan uraian *research gap* diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Penelitian Pada Pegawai Salah Satu Instansi Pemerintah di Kabupaten Kuningan)**”.

Adanya penelitian ini bertujuan : 1) Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, *equal employment opportunity*, dan kinerja pegawai; 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi

dan *equal employment opportunity* terhadap kinerja pegawai; 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; 4) Untuk mengetahui pengaruh *equal employment opportunity* terhadap kinerja pegawai.

II. Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan strategis dan komprehensif dalam mengelola semua aspek yang terkait dengan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi (Rivai, 2015). Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengarahan, dan pengelolaan karyawan serta kebijakan dan prosedur yang terkait. Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten (Kasmir, 2018). Melalui manajemen SDM yang efektif, organisasi dapat melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang tepat, melakukan seleksi dan pengadaan karyawan yang berkualitas, mengembangkan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan (Hasibuan, 2017).

Kinerja

Kinerja adalah hasil konkret dari kerja yang dilakukan oleh individu atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2015). Penilaian kinerja adalah proses evaluasi sistematis yang dilakukan oleh atasan atau pihak terkait dalam mengukur dan mengevaluasi kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi kerja seseorang atau sekelompok individu (Nawawi, 2013). Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menilai sejauh mana seseorang telah mencapai target dan standar yang ditetapkan, serta memberikan umpan balik yang berguna dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan bagi individu atau tim tersebut (Mangkunegara, 2016).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan cara bagaimana orang-orang di dalam organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan memandang pekerjaan serta lingkungan kerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, termasuk perilaku, komunikasi, kerjasama, inovasi, pengambilan keputusan, dan kinerja pegawai (Pasaribu, 2015). Budaya organisasi yang positif sering kali mencakup nilai-nilai seperti integritas, saling menghormati, keadilan, transparansi, kerja sama, inovasi, dan pemberdayaan (Robbins Stephen & Judge, 2013). Dengan memperhatikan dan mengelola budaya organisasi secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kinerja pegawai yang optimal (Hari s, 2015).

Equal Employment Opportunity

Equal Employment Opportunity (EEO) atau Kesempatan Kerja yang Sama merujuk pada prinsip yang mendasari bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal ketenagakerjaan (Williamson & Colley, 2018).

Equal Employment Opportunity bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan bebas dari diskriminasi. Prinsip *EEO* juga melibatkan pencegahan dan penanggulangan segala bentuk diskriminasi, termasuk diskriminasi dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, seleksi, promosi, penggajian, dan kondisi kerja (Heyden, 2013).

Penerapan *Equal Employment Opportunity* juga merupakan kewajiban hukum di banyak negara, di mana pemerintah dan badan pengawas ketenagakerjaan berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap prinsip ini. Dalam hal ini, organisasi diharapkan untuk mengikuti peraturan yang berlaku, serta terlibat dalam pemantauan dan pelaporan terkait keberhasilan penerapan *EEO* di tempat kerja (Bangun, 2012).

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Equal Employment Opportunity* Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu dari faktor tersebut diantaranya faktor budaya organisasi karena kinerja organisasi dan kinerja pegawai merupakan cerminan dari organisasi yang berkualitas (Sugiarti et al., 2021). Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Tarmizi et al., 2021).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

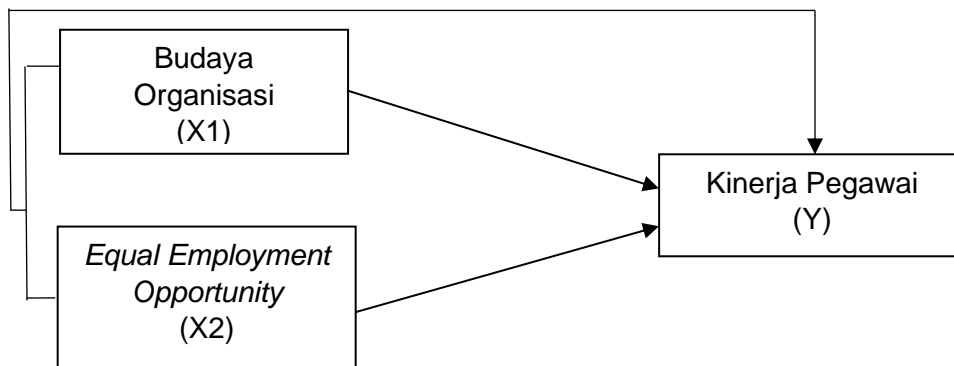
Budaya organisasi adalah kerangka acuan yang memandu perilaku sehari-hari dalam pengambilan keputusan atas nama karyawan dan menyelaraskan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya harus sesuai dengan tindakan organisasi di bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Rivai, 2015). Berkat kesamaan visi dan tugas dalam pelaksanaan budaya organisasi, setiap pegawai dapat meningkatkan kegiatannya dan mengembangkan hubungan satu sama lain, karena setiap individu atau bagian saling melengkapi dalam pelaksanaan pekerjaan di kantor agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Riupassa, 2018).

Pengaruh *Equal Employment Opportunity* Terhadap Kinerja Pegawai

Equal employment opportunity merupakan kesempatan sama atas pekerjaan, atau upaya pemerintah untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki kesempatan kerja yang sama, terlepas dari ras, usia, jenis kelamin, maupun agama (Bangun, 2012). Pada saat bekerja, setiap pegawai haruslah memiliki perlakuan yang sama dari pimpinannya, sehingga pegawai tidak merasa terganggu ketika mengerjakan pekerjaan dan kinerja yang optimal pun akan tercapai. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kinerja layanan pegawai publik dapat ditimbulkan dengan tinggi tingkat persepsi *equal employment opportunity* dalam organisasi, artinya *equal employment opportunity* berpengaruh terhadap kinerja pelayanan pegawai (Yudiatmaja, 2020). Hal tersebut selaras pula dengan penelitian lain yang mengungkapkan bahwa kesempatan yang sama dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ateeq et al., 2019).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian teori dan kerangka berpikir di atas, maka dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dianggap sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya (Sugiono, 2017). Hipotesis penelitian ini adalah :

- H₁ : Budaya organisasi dan *equal employment opportunity* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : *Equal employment opportunity* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dianggap ilmiah karena sesuai dengan prinsip-prinsip ilmu pengetahuan, yaitu objektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut kuantitatif karena bahan penelitiannya berupa angka-angka dan analisis statistik digunakan dalam analisisnya (Sugiyono, 2017). Sedangkan deskriptif kuantitatif adalah penelitian dimana data yang terkumpul dideskripsikan atau digambarkan sedemikian rupa, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data (Sugiono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Kuningan yang berjumlah 178 pegawai.

Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah pegawai pada Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} = \frac{178}{1+178(0,05^2)} = \frac{178}{1+178(0,0025)} = \frac{178}{1,445} = 123,18$$

Berdasarkan perhitungan di atas apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 178 populasi adalah 123,18 atau dibulatkan menjadi 123 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui pengamatan observasi berupa pengamatan langsung dan wawancara dengan pihak kantor Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan. Selain itu, data primer juga dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data dari penelitian ini bersumber dari hasil observasi yakni wawancara dengan pihak manajemen di kantor Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan yang menjadi objek penelitian, dari buku-buku, jurnal, dan literatur lainnya, serta dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skor dari skala interval yaitu :

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
STS							SS		

Gambar 2.

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Interval)

Skala interval adalah skala pengukuran dimana jarak antara satu tingkat dengan tingkat lainnya adalah sama. Kuesioner ini dibuat dengan skala interval 1-10. Semakin mendekati angka 1, berarti responden semakin setuju dengan pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Semakin mendekati angka 10, semakin besar kemungkinan persepsi responden tidak setuju (Suharsaputra, 2014).

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau ketetapan suatu instrumen (Sugiyono, 2017). Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang bila digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

A. Analisis Deskriptif

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) serta untuk mengungkapkan dan mendeskripsikan hasil penelitiannya (Sugiyono, 2017).

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolineartas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Dan tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. (Ghozali, 2018).

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2017). Adapun persamaan regresi linear tersebut adalah $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sedangkan nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

E. Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Sedangkan uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri (parsial) secara signifikan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2017).

IV. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari 123 responden yang diteliti, di dapat hasil bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 65 (52,8%) dan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 58 orang (47,2%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan lebih banyak daripada jumlah pegawai perempuan, meskipun selisihnya sedikit.

Berdasarkan data yang diberikan, dari 123 responden yang diteliti, terdapat hasil sebagai berikut: 4 responden (3,3%) berusia kurang dari 25 tahun, 39 responden (31,7%) berusia antara 26 hingga 35 tahun, 68 responden (55,3%) berusia antara 36 hingga 50 tahun, dan 12 responden (9,7%) berusia lebih dari 50 tahun. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan berusia antara 36 hingga 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan memiliki pegawai dengan usia yang produktif.

Berdasarkan data yang didapatkan, dari 123 responden yang diteliti, terdapat hasil sebagai berikut: 16 responden (13,0%) memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat, 6 responden (4,9%) memiliki tingkat pendidikan Diploma, dan 101 responden (82,1%) memiliki tingkat pendidikan S1/S2/S3. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan memiliki tingkat pendidikan S1/S2/S3. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik, yang diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bekerja dengan cepat dan tanggap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga dapat memberikan kantor lebih banyak keterampilan dan pengetahuan yang dapat membantu mencapai tujuan dengan efektif.

Berdasarkan data yang didapatkan, dari 123 responden yang diteliti, terdapat hasil sebagai berikut: 1 responden (0,8%) memiliki lama waktu bekerja kurang dari 1 tahun, 15 responden (12,2%) memiliki lama waktu bekerja antara 1-4 tahun, 29 responden (23,6%) memiliki lama waktu bekerja antara 5-10 tahun, dan 78 responden (63,4%) memiliki lama waktu bekerja lebih dari 10 tahun. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang dapat memberikan mereka pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja tersebut.

Tabel 2.
Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	123	73	119	12690	103,17	9,960
Valid N (listwise)	123					

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Untuk melihat gambaran kriterium pada variabel kinerja pegawai dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Skor Variabel = Jumlah total jawaban responden variabel Y (Sum) = 12690

Skor Kriterium = Skor Total x Jumlah Bulir x Jumlah Responden = 10 x 12 x 123 = 14760

% Skor = $\frac{\text{Skor Variabel}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% = \frac{12690}{14760} \times 100\% = 85,97\%$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel kinerja pegawai (Y) memiliki persentase sebesar 85,97%. Dengan demikian, variabel tersebut masuk dalam daerah atau kriterium tinggi.

Tabel 3.
Hasil Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	123	30	78	7730	62,85	9,476
Valid N (listwise)	123					

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Untuk melihat gambaran kriterium pada variabel budaya organisasi dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Skor Variabel = Jumlah total jawaban responden variabel X1 (Sum) = 7730

Skor Kriterium = Skor Total x Jumlah Bulir x Jumlah Responden = 10 x 8 x 123 = 9840

% Skor = $\frac{\text{Skor Variabel}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% = \frac{7730}{9840} \times 100\% = 78,55\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa gambaran variabel budaya organisasi di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan adalah tinggi, dengan persentase sebesar 78,55%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di lingkup tersebut sudah baik.

Tabel 4.
Hasil Deskriptif Variabel *Equal Employment Opportunity* (X2)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Equal Employment Opportunity	123	21	119	12033	97,83	15,852
Valid N (listwise)	123					

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Untuk melihat gambaran kriterium pada variabel *equal employment opportunity* dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Skor Variabel = Jumlah total jawaban responden variabel X2 (Sum) = 12033

Skor Kriterium = Skor Total x Jumlah Bulir x Jumlah Responden = 10 x 12 x 123 = 14760

% Skor = $\frac{\text{Skor Variabel}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% = \frac{12033}{14760} \times 100\% = 81,52\%$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa gambaran variabel *equal employment opportunity* di Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan adalah sangat tinggi, dengan persentase sebesar 81,52%. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi *equal employment opportunity* di lingkup tersebut sudah baik.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,824	5,049		10,463	,000
	Budaya Organisasi	,661	,075	,629	8,848	,000
	Equal Employment Opportunity	,090	,045	,143	2,012	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e = 52,824 + 0,661 (X_1) + 0,090 (X_2)$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan *equal employment opportunity* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,478	7,196

a. Predictors: (Constant), Equal Employment Opportunity, Budaya Organisasi

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X1) dan *equal employment opportunity* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Kuningan adalah sebesar 47,8% dan sisanya 52,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 7.
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5890,168	2	2945,084	56,880	,000 ^b
	Residual	6213,247	120	51,777		
	Total	12103,415	122			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Equal Employment Opportunity, Budaya Organisasi

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Berdasarkan hasil pengujian F di atas, hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel budaya organisasi (X1) dan variabel *equal employment opportunity* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 8.
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,824	5,049		10,463	,000
	Budaya Organisasi	,661	,075	,629	8,848	,000
	Equal Employment Opportunity	,090	,045	,143	2,012	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output IBM SPSS Statistics versi 25

Berdasarkan hasil pengujian t di atas, hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,629 atau senilai $0,629^2 \times 100\% = 39,56\%$. Dan variabel *equal employment opportunity* hasilnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya variabel *equal employment opportunity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan besarnya pengaruh *equal employment opportunity* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,143 atau senilai $0,143^2 \times 100\% = 2,04\%$.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Equal Employment Opportunity* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi linear berganda di peroleh hasil uji regresi dengan model $Y = 52,824 + 0,661 (X1) + 0,090 (X2)$, nilai konstanta sebesar 52,824, artinya apabila budaya organisasi dan *equal employment opportunity* nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai akan mencapai nilai sebesar 52,824.

Koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,661, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,661. Dan koefisien regresi *equal employment opportunity* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,090, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,090. Hasil uji F (uji simultan) yang terdapat pada tabel Anova diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $56,880 > 3,07$. Dengan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *equal employment opportunity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sejalan dengan hipotesis kesatu yaitu budaya organisasi dan *equal employment opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat *system factor* yang didalamnya terdapat budaya organisasi dan *leadership factor* atau kepemimpinan yang didalamnya termasuk *equal employment opportunity*, dikatakan pula apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja pun akan meningkat (Wibowo, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, artinya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata (Arif et al., 2019; Joseph & Kibera, 2019). Selain itu *equal employment opportunity* akan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang berkelanjutan sehingga meningkatkan kredibilitas organisasi (Wanjala, 2013).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,661, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,661. Adapun uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,848 > 1,97976$, dengan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk nilai konstanta (B) adalah 0,661 dan bernilai positif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan hasil dari uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis kedua yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal, artinya budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins Stephen & Judge, 2013). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kuswati, 2020; Mahendra et al., 2021).

Kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasinya, norma dan nilai organisasi berdasarkan pengaruh budaya yang berbeda akan sangat berdampak terhadap manajemen tenaga kerja, dalam sebuah budaya organisasi yang kuat memungkinkan pengelolaan karyawan yang lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerjanya (Awadh & Al Yahya, 2023).

Pengaruh *Equal Employment Opportunity* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil koefisien regresi *equal employment opportunity* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,090, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,090. Adapun uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,012 > 1,97976$, dengan tingkat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai konstanta (B) adalah 0,090 serta bernilai positif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya *equal employment opportunity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan hasil dari uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis ketiga yaitu *equal employment opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan *equal employment opportunity* dapat mengurangi kesenjangan serta meningkatkan kesempatan kerja yang adil, hal ini dianggap sebagai faktor utama dalam mempertahankan kinerja pegawai sehingga dianggap sebagai pilar utama dalam keadilan sosial bagi para pegawai (Jaiswal, 2023). Selain itu *equal employment opportunity* identik dengan prinsip pemerataan, kesetaraan dan

kesempatan yang sama, hal ini merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas (Ruchita D, 2020).

Equal employment opportunity dapat diukur dengan kesempatan yang sama, perlakuan setara, pembayaran yang sama serta keadilan dalam rekrutmen dan seleksi, keempat dimensi tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ali Ahmed Ateeq, 2019; Rizki Wibowo, 2015).

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berada pada kriterium tinggi, begitupun dengan *equal employment opportunity* yang berada pada kriterium sangat tinggi, juga kinerja pegawai berada pada kriterium sangat tinggi.
2. Budaya organisasi dan *equal employment opportunity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. *Equal employment opportunity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Setelah dilakukan penelitian, saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor
 - a. Diharapkan pimpinan setiap pekan atau satu bulan sekali mengadakan forum diskusi dengan kepala bagian setiap unit kerja untuk membahas kekurangan fasilitas yang ada untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan di tiap unit bagian, sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan, pegawai dapat termotivasi untuk bekerja dan kinerja pegawai pun cenderung meningkat.
 - b. Diharapkan pimpinan dapat lebih memperhatikan pegawai yakni salah satunya dengan memberikan kebebasan kepada para pegawainya untuk mengambil cuti. Dengan adanya pemberian cuti kepada pegawai, maka pegawai dapat istirahat sejenak dari beban kerja dan masuk kembali untuk bekerja dengan lebih bersemangat, sehingga kinerja pegawai akan cenderung meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa karena keterbatasan ruang dan waktu, penelitian ini memiliki kekurangan, sehingga dimungkinkan masih terdapat permasalahan yang belum terselesaikan secara tuntas. Maka dari itu, peneliti menyarankan sebaiknya variabel yang di gunakan dalam penelitian dapat di tambah dengan variabel lain.

Daftar Pustaka

- Ali Ahmed Ateeq. (2019). the Relationship Between Equal Opportunities and Employee Performance: a Special Reference To With Spesific Refence To Bdf Hospital in the Kingdom of Bahrain. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 5(14), 1200–1206. <http://ijasos.ocerintjournals.org/tr/issue/48490/616592>
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Ateeq, A. A., Yusoff, S. H., & Kalsom Ali. (2019). The Relationship Between Equal Opportunities And Employee Performance: A Special Reference To With Spesific Refence To Bdf Hospital In The

- Kingdom Of Bahrain. *IJAJOS International E Journal of Advance in Social Science*.
- Awadh, A. M., & Al Yahya, M. S. (2023). Impact of organizational culture on employee performance. *International Eview of Anagement and Usiness Esearch*, 2(1), 168–175. <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 159–170.
- Hari s. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV Budi Utama.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heyden, V. (2013). Employees Perception of Employment Equity Fairness Within A Mining Organization in South Afrika. *University of The Western Cape*.
- Jaiswal, S. (2023). Effect of Equal Opportunity and Employee Performance: An Analytical Review. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i02.2212>
- Joseph, O. O., & Kibera, F. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence From Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019835934>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Mahendra, V. N., M, A., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Daerah Sijujung. *Jurnal Matua*, 3(1), 25–34.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nur Aisyah, A. H., & Azzuhri, M. (2014). Pengaruh Persepsi Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi Pada Pt. Enciety Binakarya Cemerlang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–20.
- Pasaribu, S. (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. USU Press.
- Riupassa, E. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation. *RJOAS*, 9(81), September 2018, 9(81), 88–95.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2nd ed.). Rajawali Press.
- Rizky., M., & Zakro. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Oasis Café Pekalongan). *Prosiding Seminar Nasional FEB UNIKAL 2022*.
- Robbins Stephen, & Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Ruchita D, G. (2020). Effect of Equal Opportunities on Employee’s Performance: An Analytical Review. *International Journal of Scientific Development and Research*, 5(5), 635–637. www.ijedr.org
- Sarumaha, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 20–26.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiarti, E., Finatariani, E., & Rahman, Y. T. (2021). Earning Cultural Values As a Strategic Step To Improve Employee Performance. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 221–230. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.270>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarmizi, A., Lian, B., & Puspita, Y. (2021). The Influence of Organizational Culture and Motivation on

- Employee Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 109–116.
<https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.230>
- Wanjala, J. (2013). *The Effect of Employee Diversity On Organizational Performance (Impact of Equal Employment Opportunity and affirmative action on Organization Performance)*. LAP LAMBERT Academic Publishing.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi* (2nd ed.). Rajawali Press.
- Wibowo, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Equal Employment Opportunity terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPR Arthapuspa Mega). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Wibowo, Rizki. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN , LINGKUNGAN KERJA DAN EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT . BPR Arthapuspa Mega) RIZKI WIBOWO PENGARUH KEPEMIMPINAN , LINGKUNGAN KERJA DAN EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYA. In *Skripsi , Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah*.
- Williamson, S., & Colley, L. (2018). Gender in the Australian Public Service: Doing, Undoing, Redoing or Done? *Australian Journal of Public Administration*, 77(4), 583–596.
<https://doi.org/10.1111/1467-8500.12267>
- Yudiatmaja, W. E. (2020). Equal Employment Opportunity in Indonesia: Antecedent of Human Resources Management Practices and Service Performance of Government Employees in Tanjungpinang. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(2), 179–198.
<https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.658>