

PENGARUH MASA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN PESAWARAN

Aura Dewi¹, Desmon², Nur Salma³, Andi Surya⁴

^{1,2,3,4} Universitas Mitra Indonesia

e-mail: astridumitra@gmail.com¹, desmon@umitra.ac.id², salma@umitra.ac.id³, andisurya@umitra.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh masa kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Pesawaran. Dilatarbelakangi oleh isu ketidaksesuaian masa kerja dengan produktivitas dan belum meratanya penerapan budaya organisasi, tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh parsial dan simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis jalur pada 36 populasi pegawai (sampel jenuh), hasil studi menunjukkan bahwa masa kerja dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengimplikasikan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan budaya yang kuat menjadi faktor krusial dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) yang diolah menggunakan program SPSS versi 25.00. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPS Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 36 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, yang diuji kualitasnya (validitas dan reliabilitas) serta memenuhi asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas).

Kata kunci: Masa Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Badan Pusat Statistik.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work tenure and organizational culture on employee performance at the Central Bureau of Statistics (BPS) of Pesawaran Regency. The research is motivated by the issue of inconsistency between work tenure and productivity levels, as well as the uneven implementation of organizational culture within the workplace. This study employs a quantitative approach using path analysis, processed with SPSS version 25. The population consists of all 36 employees of BPS Pesawaran Regency, and because the total number is fewer than 100, a saturated sampling technique was applied. Primary data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and also met the classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity). The results indicate that both work tenure and organizational culture have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. These findings suggest that adequate work experience and a strong organizational culture are crucial factors in optimizing employee performance at BPS Pesawaran Regency.

Key words: Work Tenure, Organizational Culture, Employee Performance, Central Bureau of Statistics.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan. Kinerja pegawai sebagai bentuk pencapaian hasil kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya masa kerja dan budaya organisasi. Fenomena di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pesawaran menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara pegawai dengan masa kerja lama dan pegawai baru. Pegawai dengan masa kerja panjang cenderung mengalami kejenuhan dan kesulitan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, sementara pegawai baru lebih adaptif tetapi kurang memiliki pengalaman kerja yang mendalam. Selain itu, penerapan budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan konsisten sehingga memengaruhi efektivitas kerja tim.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui:

1. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Pesawaran.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Pesawaran.
3. Pengaruh masa kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Pesawaran.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai BPS Kabupaten Pesawaran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023), indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi.

2.2. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja hingga saat ini. Masa kerja sering dikaitkan dengan pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki pengalaman yang lebih tinggi sehingga lebih memahami pekerjaan, prosedur, dan budaya organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena pengalaman kerja dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Rakasiwi, W. A., et al. : 2024).

Namun demikian, masa kerja yang panjang tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan motivasi dan pengembangan kompetensi.

2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku.

Nuriyati, N., et al. (2021), Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin besar dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan (Garnida : 2018).

2.4. Hubungan Masa Kerja dan Kinerja Pegawai

Masa kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama umumnya memiliki pengalaman, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karena pengalaman kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif (Rakasiwi, W. A., et al. :2024). Namun, faktor lain seperti motivasi dan

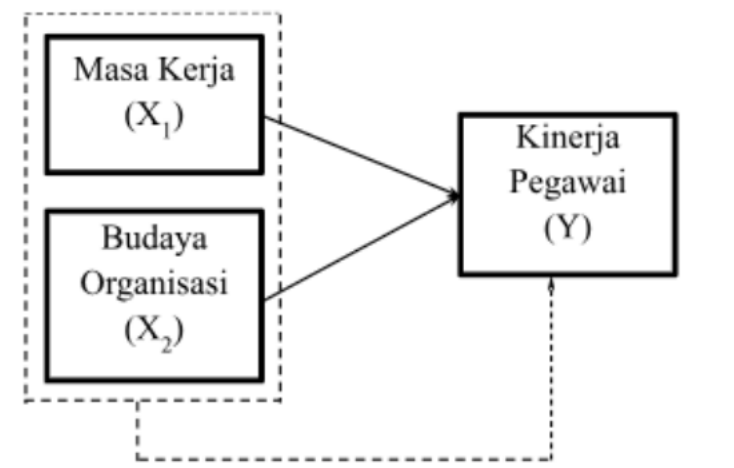
lingkungan kerja juga turut mempengaruhi hubungan tersebut.

2.5. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Penelitian Srisinto (2018) instansi Badan Pusat Statistik, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Berdasarkan data diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Masa kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu masa kerja (X1) dan budaya organisasi (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian kuantitatif dipilih

karena mampu memberikan gambaran yang objektif melalui data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan Teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupa ten Pesawaran yang berjumlah 36 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya tanpa adanya bias pemilihan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disajikan

dalam bentuk pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5). Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dengan tujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Ketiga, analisis utama dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana masa kerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun

simultan. Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, serta uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Terakhir, dihitung koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya kontribusi masa kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Instrumen Penelitian

4.1.1.1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2021:66) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Masa Kerja (X1)	Item 1	0,930	0,394	Valid
	Item 2	0,943	0,394	Valid
	Item 3	0,924	0,394	Valid
Budaya Organisasi (X2)	Item 1	0,855	0,394	Valid
	Item 2	0,845	0,394	Valid
	Item 3	0,876	0,394	Valid
	Item 4	0,876	0,394	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,792	0,394	Valid
	Item 2	0,749	0,394	Valid
	Item 3	0,864	0,394	Valid
	Item 4	0,768	0,394	Valid
	Item 5	0,767	0,394	Valid

4.1.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur konstruk yang sama jika diujikan kembali pada waktu yang berbeda. Menurut Ghazali

(2021:83), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal antar item dalam sa\$tu variabel. Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Masa Kerja	0,784	Reliabel
Budaya Organisasi	0,763	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,769	Reliabel

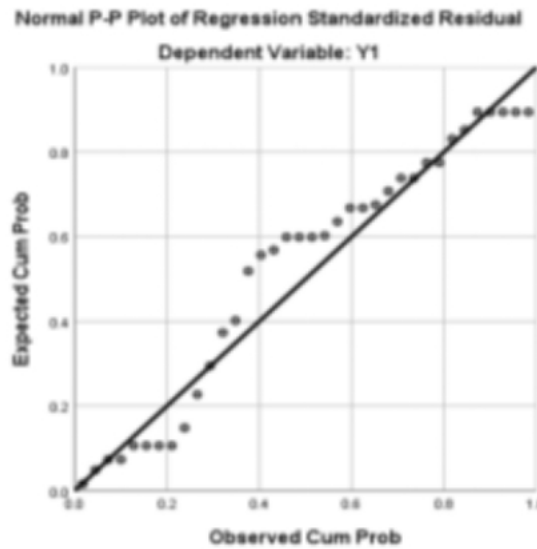
Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini – yaitu Masa Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) – dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1. Uji Normalitas

Menurut Hatmawan (2020:85), menafsirkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94400049
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.123
	Negative	-.169
Test Statistic		.169
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.011 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.227
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber : Data primer diolah 2025

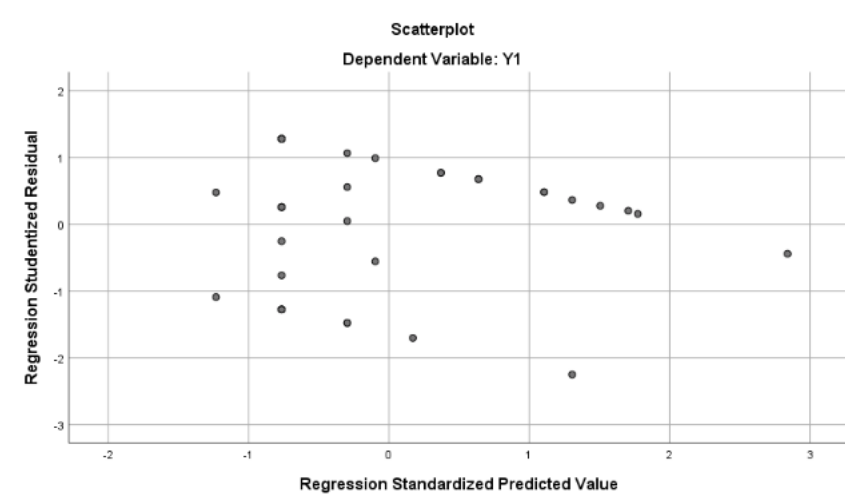
Pada *Normal P-P Plot* , terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa penyimpangan minor di bagian tengah dan ujung plot, secara keseluruhan, titik-titik tersebut cenderung mengikuti pola garis lurus. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi kumulatif residual teramati memiliki kecenderungan yang serupa dengan distribusi normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dan dengan mempertimbangkan nilai Exact Sig. (2-tailed), dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal

karena nilai Exact Sig. (2-tailed) (0,227) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data residual terdistribusi normal diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal.

4.1.2.2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Syafril (2019:89), menjelaskan apabila varian berbeda dari pengamatan satu ke pengamatan lain maka disebut gejala heterokedastisitas. Sedangkan disebut homokedastisitas, jika variannya tetap dari pengamatan lainnya.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot yang disajikan, terlihat bahwa titik-titik data (residual) menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola melebar, menyempit, atau bentuk kerucut. Penyebaran residual cenderung konstan di sekitar angka nol pada sumbu vertikal di sepanjang rentang nilai prediksi. Metode Scatter Plot mengamati grafik plot antara nilai

estimasi atau prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

4.1.2.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Hatmawan (2020:67), digunakan untuk menguji sebuah model regresi mengenai ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Masa Kerja	.940	1.870
	BudayaOrganisasi	.940	1.845

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Dari tabel "Coefficients" di atas, diperoleh hasil untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Masa Kerja (X1):
Nilai Tolerance adalah 0,940. Nilai ini > 0,10.
Nilai VIF adalah 1,870. Nilai ini < 10.
- BudayaOrganisasi (X2):
Nilai Tolerance adalah 0,940. Nilai ini > 0,10.
Nilai VIF adalah 1,845. Nilai ini < 10

Karena untuk kedua variabel independen (Masa Kerja dan BudayaOrganisasi) nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat dipastikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi.

4.1.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019), Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.680	3.148		2.757	.009
	Masa Kerja	.408	.123	.442	3.310	.002
	Budaya Organisasi	.583	.192	.405	3.035	.005

a. Dependent Variable: Minat Beli

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan data di atas, persamaan regresi yang Anda peroleh adalah: $Y = 8.680 + 0.408X_1 + 0.583X_2$

Nilai signifikansi (Sig.) untuk Masa Kerja adalah 0.002, yang mana lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial (individu), Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.2.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2019:78), Nilai yang terdapat dalam koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.797	.784	1.967

a. Predictors: (Constant), X11, BudayaOrganisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Pegawai (Y) sebesar 79,7%. Nilai R² sekitar 20,3% dari total variasi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Masa Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama.

4.1.2.6. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:179) uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.730	2	13.365	13.338	.000 ^b
	Residual	33.067	33	1.002		
	Total	59.798	35			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Masa Kerja

Sumber ; Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan), dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.1.2.7. Uji T (Parsial)

Menurut ghozali (2018:152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jikat hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka disimpulkan bahwasecara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a	
---------------------------------	--

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.680	3.148		2.757	.009
Masa Kerja	.408	.123	.442	3.310	.002
BudayaOrganisasi	.583	.192	.405	3.035	.005

a. Dependent Variable: Y1
Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji t (Parsial), dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja (X1) dan BudayaOrganisasi (X2) secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pesawaran, dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Artinya, semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi kecenderungannya untuk memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas, prosedur, serta nilai-nilai organisasi.

Menurut Armstrong (2020:87), masa kerja merupakan salah satu indikator pengalaman kerja yang dapat membentuk kompetensi dan produktivitas individu. Seiring waktu, seorang pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih efisien karena telah terbiasa menghadapi berbagai situasi kerja. Penelitian oleh Rini & Hidayati (2021:4) dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen juga menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Pegawai dengan masa kerja lama telah mengalami berbagai dinamika pekerjaan, sehingga memiliki ketahanan dan penyesuaian kerja yang baik. Di lingkungan BPS Kabupaten Pesawaran, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja yang lebih lama lebih terbiasa dalam menjalankan tugas teknis maupun administratif yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya. Namun demikian, masa

kerja yang lama bukan satu-satunya jaminan peningkatan kinerja. Manajemen tetap perlu memberikan pelatihan, pembaruan kompetensi, dan pembinaan agar kinerja pegawai tetap optimal seiring waktu.

4.2.2. Pengaruh Masa Kerjaterhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, variabel budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa budayakerja yang baik berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung kinerja. Menurut Schein (2019), budayaorganisasi mencakup keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang di lingkungan kerja, yang menjadi panduan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, rasa memiliki, dan semangat kerja individu dalam mencapai target organisasi.

Penelitian oleh Sari & Widodo (2022:3) dalam Jurnal Manajemen SDM memperkuat temuan ini. Mereka menyimpulkan bahwa budayaorganisasi yang menekankan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan keterbukaan dapat meningkatkan partisipasi aktif pegawai serta mempercepat pencapaian tujuan kerja. Di BPS Kabupaten Pesawaran, budayaorganisasi yang diterapkan tampaknya telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun perlu dicatat bahwaagar budayaorganisasi tetap efektif, pimpinan harus terus menyosialisasikan nilai-nilai organisasi kepada seluruh pegawai dan memberikan keteladanan.

4.2.3. Pengaruh Masa Kerjaterhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa masa kerja dan budayaorganisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 13,338 > F tabel 3,28. Ini berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPS Kabupaten Pesawaran. Penelitian oleh Rachmawati & Sulastri (2020:5) dalam Jurnal Sumber Daya Manusia menemukan bahwa masa kerja dan budayaorganisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kombinasi antara pengalaman dan nilai-nilai budaya kerja dapat membentuk karakter kerja yang positif, disiplin, dan berorientasi hasil. Hasil ini mengindikasikan bahwa pimpinan BPS Kabupaten Pesawaran perlu mempertahankan budaya organisasi yang telah berjalan dengan baik sekaligus memberikan penghargaan atas loyalitas pegawai dengan masa kerja yang panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pesawaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin tinggi pengalaman dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
2. Budayaorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pesawaran. Budayaorganisasi yang kuat, mencerminkan nilai-nilai yang dianut bersama, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Masa kerja dan budayaorganisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara pengalaman kerja yang panjang dan budaya kerja yang baik menciptakan kinerja yang lebih optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait:

1. Bagi pihak manajemen BPS Kabupaten Pesawaran disarankan untuk terus melakukan pembinaan dan pelatihan bagi pegawai, terutama mereka yang memiliki masa kerja lama agar tetap mampu mengikuti perkembangan teknologi dan sistem kerja yang baru.
2. Budayaorganisasi yang telah dibangun perlu terus dipertahankan dan disosialisasikan secara merata kepada seluruh pegawai, terutama pegawai baru, agar nilai-nilai organisasi tetap terjaga dan konsisten dalam pelaksanaan kerja.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain di luar masa kerja dan budayaorganisasi, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan agar mendapatkan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dalam Jurnal (Jurnal Primer)

- [1] Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- [2] Garnida. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.
- [3] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- [4] Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Hatmawan, A. A. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Malang: UMM Press.
- [7] Nuriyati, N., et al. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Health Care*.
- [8] Rachmawati, I., & Sulastri, E. (2020). Pengaruh Masa Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 1–7.
- [9] Rakasiwi, W. A., et al. (2024). Pengaruh masa kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.
- [10] Rini, M., & Hidayati, N. (2021). Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 1–10.
- [11] Sari, D., & Widodo, A. (2022). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 1–8.
- [12] Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- [13] Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Social Sciences*.
- [14] Srisinto. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Syafril. (2019). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.