

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA BIRO KEUANGAN DAN ASET
SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Ady Candra Try Laksana

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism and organizational culture on the performance of civil servants at the Finance and Asset Bureau, Secretariat General of the Ministry of Home Affairs, both partially and simultaneously. The study applies a positivistic paradigm and a quantitative explanatory design. The population consisted of 91 civil servants and all members of the population were used as respondents through saturated sampling or a census. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire. Instrument quality was examined through validity and reliability tests, followed by tests of analysis requirements and hypothesis testing using correlation, simple and multiple regression, coefficient of determination, t-tests, and F-tests. The results show that professionalism has a positive and significant influence on civil servant performance, with the regression equation $Y = 53.056 + 0.659X_1$, a correlation coefficient of 0.515, and a coefficient of determination of 26.5 percent. Organizational culture also has a positive and significant influence, with the regression equation $Y = 49.864 + 0.726X_2$, a correlation coefficient of 0.432, and a coefficient of determination of 18.7 percent. Simultaneously, professionalism and organizational culture significantly affect civil servant performance, with the regression equation $Y = 42.086 + 0.509X_1 + 0.375X_2$, a multiple correlation coefficient of 0.549, and a coefficient of determination of 30.2 percent. The findings indicate that strengthening individual professionalism and an organizational culture oriented toward accountability, teamwork, adaptability, and performance should be integrated in human resource management to improve civil servant performance.

Keywords: Professionalism, Organizational Culture, Civil Servant Performance, Public Administration

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme dan budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Keuangan dan Aset Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan paradigma positivistik dengan desain kuantitatif eksplanatif. Populasi penelitian berjumlah 91 ASN dan seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert. Instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan pengujian persyaratan analisis serta pengujian hipotesis menggunakan korelasi, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan persamaan regresi $Y = 53,056 + 0,659X_1$, koefisien korelasi 0,515, dan kontribusi sebesar 26,5 persen. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan persamaan regresi $Y = 49,864 + 0,726X_2$, koefisien korelasi 0,432, dan kontribusi sebesar 18,7 persen. Secara simultan, profesionalisme dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan persamaan $Y = 42,086 + 0,509X_1 + 0,375X_2$, koefisien korelasi berganda 0,549, dan koefisien determinasi 30,2 persen. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan profesionalisme individu dan penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada akuntabilitas, kerja sama, adaptabilitas, dan hasil perlu dilakukan secara terpadu dalam manajemen ASN.

Kata Kunci: Profesionalisme, Budaya Organisasi, Kinerja ASN, Administrasi Publik

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara merupakan unsur

utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan publik. Kinerja ASN menjadi

indikator penting karena mencerminkan kemampuan aparatur dalam menjalankan pekerjaan sesuai wewenang, tanggung jawab, standar, dan sasaran organisasi. Pada Biro Keuangan dan Aset Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, tuntutan kinerja memiliki arti strategis karena unit ini melaksanakan pengelolaan anggaran, perbendaharaan, akuntansi dan pelaporan, serta pengelolaan barang milik atau kekayaan negara.

Kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap profesional. Profesionalisme mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab, integritas, kompetensi, dan etika kerja. Hasibuan memandang profesionalisme sebagai kecakapan atau kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik dan cermat, sedangkan Dwiyanto menempatkan profesionalisme ASN pada aspek integritas, komitmen pelayanan publik, dan kemampuan menghindari kepentingan pribadi dalam pelaksanaan tugas. Dengan karakter tugas keuangan dan aset yang sarat regulasi, profesionalisme menjadi prasyarat penting untuk meminimalkan kesalahan administrasi dan menjaga akuntabilitas pengelolaan sumber daya negara.

Selain profesionalisme, budaya organisasi ikut membentuk perilaku kerja ASN. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dipahami bersama dan menjadi pedoman dalam bertindak. Schein menjelaskan budaya sebagai pola asumsi dasar yang berkembang dalam proses adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam konteks organisasi publik, budaya yang positif dapat memperkuat kerja sama, kedisiplinan, orientasi hasil, dan kemampuan beradaptasi, sedangkan budaya yang lemah dapat menurunkan loyalitas, koordinasi, serta kualitas pelaksanaan tugas.

Hasil identifikasi masalah dalam tesis menunjukkan beberapa persoalan yang relevan dengan kinerja Biro Keuangan dan Aset, antara lain birokrasi berlapis yang dapat memperlambat pengambilan keputusan dan inovasi, kesenjangan pengetahuan dan keterampilan antarpegawai, budaya organisasi yang

belum sepenuhnya mendukung ketelitian, transparansi, dan akuntabilitas, kesulitan sebagian ASN dalam beradaptasi dengan sistem keuangan berbasis digital, keterbatasan pelatihan, serta belum optimalnya penerapan penghargaan dan sanksi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa faktor individual dan organisasional perlu dianalisis secara bersamaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada tiga pertanyaan utama, yaitu besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja ASN, besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN, serta besarnya pengaruh profesionalisme dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Biro Keuangan dan Aset Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Profesionalisme

Profesionalisme dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan dan sikap ASN dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang, standar, kode etik, serta tanggung jawab yang melekat pada tugas. Hasibuan menekankan kecakapan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik dan cermat. Sementara itu, profesionalisme dalam perspektif administrasi publik berkaitan dengan integritas, komitmen pelayanan, objektivitas, dan kemampuan menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

Indikator profesionalisme yang digunakan dalam penelitian disintesis menjadi empat dimensi, yaitu kemandirian, kemampuan, tanggung jawab, dan sikap kerja. Keempat dimensi tersebut menggambarkan kapasitas ASN untuk bekerja tanpa ketergantungan yang berlebihan, menggunakan kompetensi yang relevan, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan standar profesional.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan pemaknaan bersama yang memengaruhi cara anggota organisasi berpikir dan bertindak. Wibowo menjelaskan budaya organisasi sebagai budaya yang menjadi acuan interaksi

kelompok dalam organisasi. Schein menekankan pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya yang kuat memberi arah perilaku dan memperkuat konsistensi anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian menggunakan empat dimensi budaya organisasi berdasarkan kerangka Denison sebagaimana dikutip dalam tesis, yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *mission dimension*. *Involvement* berkaitan dengan keterlibatan anggota; *consistency* dengan kesepakatan pada nilai inti; *adaptability* dengan kemampuan merespons perubahan lingkungan; dan *mission dimension* dengan kejelasan arah serta tujuan inti organisasi.

3. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Mahsun menempatkan kinerja sektor publik sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Wibowo menekankan bahwa kinerja berkaitan dengan tujuan strategis organisasi dan hasil yang diharapkan dari individu maupun kelompok.

Dalam penelitian ini kinerja ASN diukur melalui tujuh dimensi yang dikutip dari kerangka Campbell dan Brumbrach dalam Wibowo, yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang. Dimensi tersebut menggambarkan keterkaitan antara sasaran kerja, standar keberhasilan, informasi evaluasi, dukungan sumber daya, kemampuan pegawai, dorongan untuk bekerja, serta kesempatan untuk menunjukkan prestasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Biro Keuangan dan Aset Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri di Jakarta. Penelitian menggunakan paradigma positivistik dan desain kuantitatif eksplanatif untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara profesionalisme (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja ASN (Y).

Populasi penelitian berjumlah 91 ASN yang terdiri atas 27 pegawai pada

Perbendaharaan, 27 pegawai pada Keuangan Setjen, 20 pegawai pada Akuntansi dan Pelaporan, dan 17 pegawai pada Pengelolaan Barang Milik Negara. Karena jumlah populasi terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Instrumen profesionalisme terdiri atas 12 butir, budaya organisasi 12 butir, dan kinerja ASN 21 butir; seluruh butir dinyatakan valid pada pengujian instrumen. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi uji normalitas dan homogenitas, korelasi, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji t, uji F, serta korelasi parsial dengan bantuan SPSS.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 53,056 + 0,659X_1$. Koefisien regresi sebesar 0,659 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan profesionalisme diikuti peningkatan kinerja ASN sebesar 0,659 satuan. Uji keberartian regresi menghasilkan F hitung 32,153 dengan signifikansi 0,000, sehingga model dinyatakan signifikan.

Koefisien korelasi antara profesionalisme dan kinerja ASN sebesar 0,515 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat sedang atau cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,265 berarti profesionalisme menjelaskan 26,5 persen variasi kinerja ASN, sedangkan 73,5 persen sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Uji t menghasilkan t hitung 5,670 dan menunjukkan pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Persamaan regresi sederhana adalah $Y = 49,864 + 0,726X_2$. Koefisien

regresi 0,726 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan budaya organisasi diikuti peningkatan kinerja ASN sebesar 0,726 satuan.

Koefisien korelasi sebesar 0,432 menunjukkan hubungan positif pada kategori sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,187 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi 18,7 persen terhadap variasi kinerja ASN, sementara 81,3 persen dipengaruhi faktor lain. Uji t menghasilkan t hitung 4,519 dengan signifikansi 0,000, sehingga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN dinyatakan signifikan.

3. Pengaruh Profesionalisme dan Budaya Organisasi secara Simultan

Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 42,086 + 0,509X_1 + 0,375X_2$. Koefisien profesionalisme lebih besar daripada koefisien budaya organisasi, sehingga dalam model simultan profesionalisme menunjukkan kontribusi relatif yang lebih dominan terhadap kinerja ASN. Namun, kedua variabel tetap saling melengkapi karena profesionalisme sebagai faktor individual memerlukan budaya organisasi yang mendukung penerapannya secara konsisten.

Koefisien korelasi berganda sebesar 0,549 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat sedang atau cukup kuat. Nilai R Square sebesar 0,302 berarti profesionalisme dan budaya organisasi secara bersama-sama menjelaskan 30,2 persen variasi kinerja ASN, sedangkan 69,8 persen ditentukan oleh faktor lain. Uji simultan menghasilkan F hitung 19,005 dengan signifikansi 0,000, sehingga pengaruh kedua variabel secara bersama-sama dinyatakan signifikan.

PEMBAHASAN

Temuan mengenai profesionalisme mendukung argumentasi bahwa peningkatan kompetensi, integritas, tanggung jawab, dan etika kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Pada Biro Keuangan dan Aset, karakter pekerjaan yang terkait pengelolaan anggaran, pelaporan, perbendaharaan, dan barang milik negara menuntut akurasi dan kepatuhan tinggi. Oleh karena itu, ASN yang profesional cenderung mampu

menghasilkan output yang lebih berkualitas dan mengurangi risiko kesalahan administrasi.

Temuan mengenai budaya organisasi memperlihatkan bahwa nilai dan kebiasaan kerja organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja. Budaya yang menekankan disiplin, kepatuhan terhadap aturan, kerja sama tim, keterlibatan pegawai, kemampuan beradaptasi, dan kejelasan misi menciptakan konteks yang mendukung ASN untuk bekerja secara efektif. Hasil ini sejalan dengan kerangka Schein dan Robbins-Judge yang memandang budaya sebagai mekanisme pengarah dan pengendali perilaku organisasi.

Secara simultan, profesionalisme dan budaya organisasi menjelaskan 30,2 persen variasi kinerja ASN. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pendekatan terpadu antara pengembangan kualitas individu dan pembentukan lingkungan organisasi. Peningkatan profesionalisme tanpa budaya yang mendukung dapat membatasi penerapan kompetensi, sedangkan budaya organisasi yang baik memerlukan aparatur profesional agar nilai-nilai organisasi diwujudkan dalam praktik kerja sehari-hari.

KESIMPULAN

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hubungan kedua variabel berada pada tingkat sedang atau cukup kuat dengan koefisien korelasi 0,515 dan kontribusi 26,5 persen. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 53,056 + 0,659X_1$.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Koefisien korelasi sebesar 0,432 menunjukkan hubungan sedang, sedangkan koefisien determinasi sebesar 18,7 persen. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 49,864 + 0,726X_2$.
3. Profesionalisme dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 42,086 + 0,509X_1 + 0,375X_2$, dengan koefisien korelasi berganda 0,549 dan kontribusi simultan sebesar 30,2 persen.

SARAN

1. Peningkatan profesionalisme perlu dilakukan melalui pengembangan kompetensi teknis di bidang keuangan dan barang milik negara, penguatan integritas dan etika profesi, pengembangan karier berbasis kompetensi, serta evaluasi kinerja yang objektif dan transparan.
2. Budaya organisasi perlu diperkuat melalui internalisasi nilai akuntabilitas dan disiplin, peningkatan kerja sama serta komunikasi lintas unit, pembiasaan kerja berorientasi hasil dan kualitas, penyederhanaan proses internal, serta penciptaan iklim yang adaptif dan terbuka terhadap inovasi.
3. Pengelolaan ASN perlu mengintegrasikan profesionalisme dan budaya organisasi dalam sistem penilaian kinerja. Penilaian tidak hanya mengukur capaian kuantitatif, tetapi juga perilaku kerja, integritas, kolaborasi, inovasi, dan kontribusi pegawai terhadap penguatan budaya organisasi. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, sistem penghargaan, atau menggunakan mixed methods pada lokus yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. (2011). Rujukan profesionalisme Aparatur Sipil Negara sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Dwiyanto, A. (2017). Rujukan profesionalisme dalam perspektif administrasi publik sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Hasibuan, M. (2000). Rujukan profesionalisme sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Kharisma, G. B. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara.
- Mahsun, M. (2016). Rujukan kinerja sektor publik sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Rujukan kinerja aparatur sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Rujukan manajemen sumber daya manusia dan kinerja sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Rujukan budaya organisasi dan kinerja sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Schein, E. H. (2010). Rujukan budaya organisasi sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Silalahi, B. (1998). Rujukan dimensi profesionalisme Hall dan McClelland sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Sobirin, A. (2007). Rujukan dimensi budaya organisasi Denison sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.
- Sudarmadi. (2007). Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Studi empiris karyawan administratif Universitas Diponegoro Semarang.
- Sujana, H. (2015). Pengaruh profesionalisme dan sarana prasarana terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Sukabumi.
- Wibowo. (2011). Rujukan budaya organisasi dan manajemen kinerja sebagaimana digunakan dalam naskah tesis.