



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

Friska Prawita Ayu^{1*}, Aрга Sutrisna², Titin Patimah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

*Penulis Korespondensi: friskaprawitaayu02@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Employee Personality on the Performance of Civil Servants at the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya Regency. This research used a quantitative method. The sampling technique used in this study was purposive sampling with specific criteria according to the research objectives. The samples consisted of 44 Civil Servants, including 38 permanent civil servants and 6 government employees with work agreements (PPPK) at the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya Regency. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results of this study indicate that Organizational Culture and Employee Personality simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, Organizational Culture has a significant effect on employee performance, and Employee Personality also has a significant effect on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya Regency.*

Keywords: *Organizational Culture; Employee Personality; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria tertentu sesuai tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 Pegawai ASN yang terdiri dari 38 pegawai PNS dan 6 pegawai PPPK pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Kepribadian Pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kepribadian Pegawai; Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam keberlangsungan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Keberhasilan pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana utama tugas pemerintahan. Oleh karena itu, ASN dituntut untuk memiliki kompetensi kerja yang memadai, bersikap profesional, serta mampu menjalankan tugas sesuai dengan nilai dan aturan organisasi agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia modern menegaskan bahwa pengelolaan kompetensi, perilaku kerja, dan sistem kinerja yang terintegrasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik (Armstrong & Taylor, 2023).

Dalam suatu organisasi, pegawai tidak hanya bekerja secara individual, tetapi juga menjadi bagian dari sistem kerja yang saling berkaitan. Lingkungan kerja, pola hubungan antarpegawai, serta nilai-nilai yang dianut bersama akan membentuk budaya organisasi yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman dalam bertindak dan bekerja, yang dapat mendorong terbentuknya kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab kerja. Budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan tujuan organisasi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Armstrong & Taylor, 2023).

Selain budaya organisasi, faktor internal individu berupa kepribadian juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepribadian memengaruhi cara pegawai menyikapi pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menunjukkan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Dalam manajemen sumber daya manusia, pemahaman terhadap perilaku dan kepribadian pegawai menjadi penting agar organisasi mampu mengelola dan mengembangkan potensi pegawai secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan nilai organisasi (Armstrong & Taylor, 2023).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, khususnya dalam bidang administrasi kependudukan. Karakteristik pelayanan tersebut menuntut pegawai memiliki budaya kerja yang baik serta kepribadian yang mendukung pelayanan publik, seperti ketelitian, stabilitas emosi, dan kemampuan bekerja sama. Namun demikian, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), capaian kinerja Disdukcapil Kabupaten Tasikmalaya dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi nilai kinerja yang belum sepenuhnya stabil. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait pengaruh budaya organisasi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

Sebagaimana tercantum dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, dalam beberapa tahun capaian kinerja organisasi menunjukkan adanya perubahan tidak konsisten yang dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas pegawai tersebut. Penurunan capaian kinerja yang

cukup tajam pada tahun 2022 diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya pelaksanaan program reformasi birokrasi serta berbagai indikator kinerja pada pelayanan administrasi kependudukan yang belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi dan kepribadian pegawai. Meskipun terjadi perbaikan kinerja pada dua tahun terakhir, kondisi tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi masih bersifat fluktuatif dan belum sepenuhnya mencerminkan stabilitas kinerja yang berkelanjutan.

Hasil wawancara dengan salah satu staf bidang kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, diperoleh informasi bahwa penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja masih belum sepenuhnya berjalan sebagaimana yang diharapkan. Dalam hal memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, masih ditemukan pegawai yang kurang teliti dalam proses pelayanan administrasi kependudukan. Dalam aspek inovasi dalam memperhitungkan risiko, pegawai dinilai belum sepenuhnya responsif dalam mengantisipasi kendala pelayanan. Selain itu, koordinasi dan kerja sama antarpegawai yang berkaitan dengan orientasi pada kepentingan karyawan belum berjalan optimal, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelayanan. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan (Robbins & Judge, 2022) yang menyatakan bahwa lemahnya penerapan nilai budaya organisasi serta ketidaksesuaian karakteristik individu dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan pegawai yang menunjukkan stabilitas emosi yang kurang optimal ketika menghadapi tekanan kerja yang berubah. Selain itu juga pada aspek keterbukaan terhadap pengalaman, sebagian pegawai masih kurang mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem pelayanan yang baru. Dalam tanggung jawab, pegawai masih menunjukkan kurangnya konsistensi dalam penyelesaian tugas sesuai dengan ketentuan. Dari sisi keterlibatan hubungan sosial, terlihat lemahnya koordinasi dan komunikasi kerja antarpegawai. Berbagai kelemahan kepribadian tersebut berpotensi memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian Darmawan dan Lestari (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Putra et al. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Sementara itu, hasil penelitian Epayani et al. (2024) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Hakim et al. (2025) menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

Penelitian ini penting dilakukan karena adanya permasalahan empiris serta perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris yang lebih konsisten mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Budaya Organisasi

Afandi (2018) menyatakan bahwa Budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Darmawan & Lestari (2025) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan pola perilaku bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan serta berinteraksi di lingkungan kerja, sehingga membentuk karakter organisasi dan memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Armstrong & Taylor (2023) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang berlaku sejak lama yang telah disepakati dan ditiru oleh semua orang yang masuk ke dalam organisasi tersebut sebagai pegangan atau acuan perilaku untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi organisasi.

Jadi kesimpulannya budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, serta makna bersama yang disepakati dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi secara berkesinambungan. Budaya ini menjadi pedoman dalam menentukan perilaku yang benar, membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, serta membentuk motivasi, persepsi, dan cara pegawai menyelesaikan tugas maupun persoalan yang terjadi di dalam organisasi.

B. Kepribadian

Khalid (2024) menyatakan bahwa Kepribadian merupakan karakter psikologis yang

mempengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak dalam organisasi. Ruchiyani & Marliyah (2021) menyatakan bahwa Kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen yang memengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan lingkungan kerja. Satika et al. (2023) menyatakan bahwa Kepribadian merupakan faktor internal yang menentukan bagaimana pegawai menanggapi tuntutan pekerjaan dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Jadi kesimpulannya kepribadian merupakan karakteristik khas dalam diri individu yang relatif stabil dan memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, serta bertindak di tempat kerja. Kepribadian juga menentukan bagaimana pegawai berinteraksi dengan lingkungannya, menanggapi tuntutan pekerjaan, dan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

C. Kinerja Pegawai

Armstrong & Taylor (2023) menyatakan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan kontribusi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar dan target kinerja yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2019) menyatakan bahwa Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan berdasarkan perannya dalam organisasi.

Jadi kesimpulannya kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja ini tidak hanya menekankan pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan proses, perilaku, serta kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 107 orang, yang terdiri dari pegawai ASN dan non-ASN. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dan mendapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang Pegawai ASN terdiri dari 38 orang pegawai PNS dan 6 orang pegawai PPPK. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh oleh peneliti yaitu secara langsung melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner.

Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari laporan-laporan tahunan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan terhadap topik penelitian. Langkah-langkah analisis data yaitu uji instrumen, *method of successive interval*, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,741	0,297	Valid
2	0,713	0,297	Valid
3	0,657	0,297	Valid
4	0,685	0,297	Valid
5	0,617	0,297	Valid
6	0,721	0,297	Valid
7	0,644	0,297	Valid
8	0,669	0,297	Valid
9	0,711	0,297	Valid
10	0,606	0,297	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi (X_1) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepribadian Pegawai (X_2)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,805	0,297	Valid
2	0,741	0,297	Valid
3	0,835	0,297	Valid
4	0,767	0,297	Valid
5	0,680	0,297	Valid
6	0,734	0,297	Valid
7	0,834	0,297	Valid
8	0,712	0,297	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Kepribadian Pegawai (X_2) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan

$r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,689	0,297	Valid
2	0,758	0,297	Valid
3	0,692	0,297	Valid
4	0,687	0,297	Valid
5	0,690	0,297	Valid
6	0,714	0,297	Valid
7	0,721	0,297	Valid
8	0,647	0,297	Valid
9	0,620	0,297	Valid
10	0,688	0,297	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menjelaskan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) valid. Hal ini diketahui bahwa berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,866	0,60	Reliabel
Kepribadian Pegawai	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,877	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan semua item pernyataan Budaya Organisasi (X_1), Kepribadian Pegawai (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai cronchbach's alpha $> 0,60$. Sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepribadian Pegawai (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diperoleh hasil titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik histogram menunjukkan pola distribusi data yang mendekati distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan analisis grafik, pengujian

normalitas juga dilakukan melalui uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

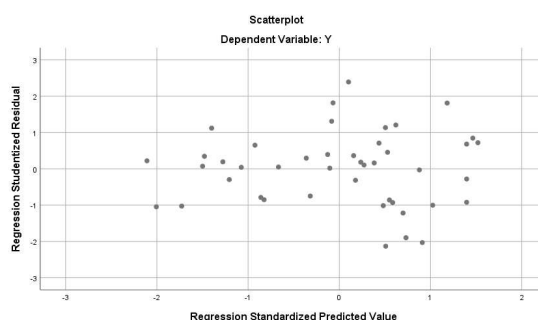
Model		Unstandardized Coefficients	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.114	2.580		-.432	.668		
	X ₁	.491	.092	.462	5.353	.000	.518	1.929
	X ₂	.577	.093	.535	6.205	.000	.518	1.929

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 1,929 dan variabel Kepribadian Pegawai (X₂) sebesar 1,929 yang mana variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai tolerance pada variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,518 dan variabel Kepribadian Pegawai (X₂) sebesar 0,518. Dari masing-masing variabel independen nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah titik-titik menyebar secara acak berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak

berpola. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.835	.832	3.36718	1.983

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,983. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2 ($-2 < 1,983 < +2$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi menunjukkan tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian, model regresi linier berganda yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

C. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ASN

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.114	2.580		-.432	.668		
	X ₁	.491	.092	.462	5.353	.000	.518	1.929
	X ₂	.577	.093	.535	6.205	.000	.518	1.929

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

$$Y = -1,114 + 0,491X_1 + 0,577X_2 + e$$

Keterangan:

- a) Nilai konstanta sebesar -1,114 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kepribadian Pegawai (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai sebesar -1,114.
- b) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,491 dengan arah hubungan positif. Artinya apabila Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,491 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c) Nilai koefisien regresi variabel Kepribadian Pegawai (X_2) sebesar 0,577 dengan arah hubungan positif. Artinya apabila Kepribadian Pegawai meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,577 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.835	.832	3.36718

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,926. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Hasil perhitungan koefisien determinasi pada Tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,835 atau 83,5%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai sebesar 83,5%, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2284.331	2	1142.166	109.202	.000 ^b
	Residual	428.828	41	10.459		
	Total	2713.159	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Kepribadian Pegawai (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y). Artinya Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai ASN. Semakin baik Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai, maka akan berdampak baik pula terhadap peningkatan Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniadi (2022) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kepribadian, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Epayani et al. (2024) juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Kepribadian, dan Work Life Balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa Budaya Organisasi dan Kepribadian merupakan faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Pegawai ASN.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 10. Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1.114	2.580		-.432	.668		
	X_1	.491	.092	.462	5.353	.000	.833	.641
	X_2	.577	.093	.535	6.205	.000	.855	.696

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan perhitungan pada Tabel di atas diperoleh nilai korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai ASN semakin meningkat.

Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 5,353 dan koefisien korelasi sebesar 0,641. Artinya, semakin baik Budaya Organisasi seperti adanya ketelitian dalam bekerja, perhatian terhadap detail pekerjaan, kemampuan mempertimbangkan risiko, dan semangat dalam mencapai tujuan kerja, maka Kinerja Pegawai ASN akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawan dan Lestari (2025) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Selain itu, penelitian Ikaton dan Heriputranto (2023) juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai ASN.

Pengaruh Parsial Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 11. Uji Parsial Kepribadian Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1.114	2.580		-.432	.668		
	X ₁	.491	.092	.462	5.353	.000	.833	.641
	X ₂	.577	.093	.535	6.205	.000	.855	.696

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS versi 25, 2026

Nilai korelasi kepribadian pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,696 menunjukkan bahwa kepribadian pegawai memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Kepribadian Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepribadian Pegawai, maka Kinerja Pegawai ASN semakin meningkat.

Dengan demikian Kepribadian Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 6,205 dan koefisien korelasi sebesar 0,696. Artinya, sikap disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta profesionalisme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khalid (2024) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Satika et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik. Kepribadian Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik. Dan Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi cukup baik. Secara simultan Budaya Organisasi dan Kepribadian Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial Kepribadian Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Darmawan, A., & Lestari, S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. *Jurnal PPIMAN*, 4(1). Retrieved from <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/777/886>
- Epayani, N. L. P., Trarintya, M. A. P., & Dewi, I. A. S. (2024). Pengaruh Kepribadian, Work Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Penatih. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(8).

- Retrieved from <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/5581>
- Hakim, L., Yustiana, D., Soleha, S. N., Handayni, S., & Zainuddin, A. (2025). Analisis Kepribadian, Kompetensi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Blega Kabupaten Bangkalan. *EiiOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 4(1). Retrieved from <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/7455>
- Ikaton, I., & Heriputranto, D. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Penempatan Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 17(1). Retrieved from <https://journal.ukrim.ac.id/index.php/jem/article/view/503/350>
- Khalid, A. M. (2024). Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, dan Faktor Lainnya terhadap Kinerja Pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Modern Dan Inovatif*, 5(1). Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3138/2831>
- Kurniadi, R. K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambah Samo. *Jurnal Hirarki*, 3(2). Retrieved from <https://journal.upp.ac.id/index.php/Hirarki/article/download/1549/1011>
- Putra, G. P., Jatmika, D., Hariyono, T., Jahri, M., & Sampurnawati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) SKPD Kamtrantib pada Satpol PP dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan. *International Journal of Business and Economics Management*, 3(1). Retrieved from <https://journal.irpi.or.id/index.php/ijbem/article/view/71>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Ruchiyani, S., & Marliyah, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3).
- Satika, L., Asmony, T., & Serip, L. (2023). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPS Lombok Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4).
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.