

Pengaruh Budaya Organisasi Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya

Isak Semuael Aronggear¹, Wa Ode Likewati², Pahmi³, Rosdinaman Budi⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan fasilitas terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Biro Kepemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat (Ostus dan Kesra) Provinsi Papua Barat Daya. Latar belakang penelitian ini adalah masih rendahnya capaian Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 64,2 (di bawah rata-rata nasional 73,4) serta fluktuasi penyerapan dana Otsus antara 79%-85% yang mencerminkan lemahnya kapasitas birokrasi daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai PNS di lingkungan Biro Ostus dan Kesra yang berjumlah 36 orang (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 4 poin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,412, signifikansi 0,006 ($p < 0,05$), dan t-hitung 2,935; (2) fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,588, signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), dan t-hitung 3,510; (3) secara simultan, budaya organisasi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung 16,215 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,496 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 49,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 50,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,704 mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif. Kesimpulannya, budaya organisasi dan fasilitas merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran utama adalah pimpinan biro perlu memprioritaskan peningkatan fasilitas (terutama sarana transportasi, TIK, dan kenyamanan ruang kerja) serta memperkuat budaya organisasi (inovasi, kolaborasi, dan kepedulian terhadap pegawai) secara simultan untuk mengoptimalkan implementasi program Otonomi Khusus di Provinsi Papua Barat Daya.

Kata Kunci: *budaya organisasi; fasilitas; kinerja pegawai; otonomi khusus; papua barat daya*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and facilities on employee performance, both partially and simultaneously, at the Bureau of Special Autonomy and People's Welfare (Ostus and Kesra) of Southwest Papua Province. The background of this study is the still low achievement of the Human Development Index (HDI) of 64.2 (below the national average of 73.4) and the fluctuation of the absorption of Special Autonomy funds between 79% and 85%, which reflects the weak capacity of the regional bureaucracy. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population and sample of the study were all civil servant employees in the Ostus and Kesra Bureau, totaling 36 people (saturated sampling). Data collection was carried out through a questionnaire with a 4-point Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0. The results of the study indicate that: (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.412, significance of 0.006 ($p < 0.05$), and t-test of 2.935; (2) facilities have a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient value of 0.588, significance of 0.001 ($p < 0.05$), and t-count of 3.510; (3) simultaneously, organizational culture and facilities have a significant effect on employee performance with an F-count value of 16.215 and significance of 0.000 ($p < 0.05$). The R-squared value of 0.496 indicates that the two independent

variables are able to explain 49.6% of the variation in employee performance, while 50.4% is explained by other variables outside the study. The multiple correlation coefficient (R) value of 0.704 indicates a strong and positive relationship. In conclusion, organizational culture and facilities are important determinants in improving employee performance. The main suggestion is that bureau leaders need to prioritize improving facilities (especially transportation, ICT, and workspace comfort) and strengthening organizational culture (innovation, collaboration, and concern for employees) simultaneously to optimize the implementation of the Special Autonomy program in Southwest Papua Province.

Keywords: *organizational culture; facilities; employee performance; special autonomy; southwest Papua*

Copyright (c) 2026 Isak Semeul Aronggear dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Pemberlakuan Otonomi Khusus (Otsus) untuk Provinsi Papua dan Papua Barat melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 merupakan respon negara terhadap kompleksitas pembangunan dan upaya percepatan peningkatan kesejahteraan masyarakat Papua. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoreksi kesenjangan pembangunan melalui pengelolaan keuangan khusus dan pemberian kewenangan yang lebih luas. Dalam struktur pemerintahan Provinsi Papua Barat Daya yang baru terbentuk, Biro Pemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat memegang peran sentral sebagai motor penggerak implementasi programprogram Otsus yang bersifat strategis dan transformatif (Hawing dkk, 2026).

Kinerja suatu organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi yang dianutnya. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hendra (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dengan nilai-nilai inti yang jelas dapat meningkatkan konsistensi perilaku, komitmen, dan kinerja anggota organisasi. Dalam konteks birokrasi Otsus, budaya organisasi yang berorientasi pada hasil, akuntabel, adaptif, dan berpihak pada masyarakat adat menjadi prasyarat penting untuk efektivitas program (Rachmadana dkk, 2024).

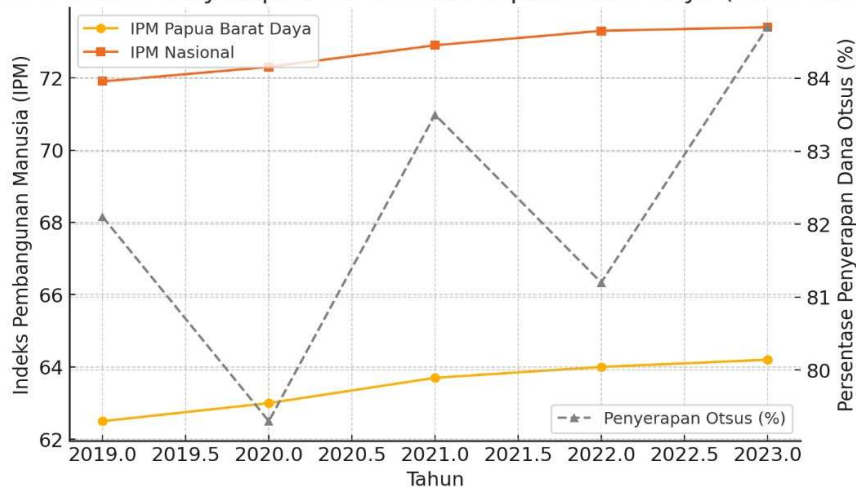
Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja birokrasi. Organisasi dengan budaya partisipatif dan adaptif menunjukkan kinerja finansial yang lebih baik. Budaya organisasi yang inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur (Syafaat, 2020; Candra & MH, 2024). Nilai-nilai kekeluargaan dan gotong royong dalam budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas program pembangunan. Fasilitas kerja sebagai aspek fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh kritis terhadap kinerja organisasi (Tumiran, 2024). Fasilitas kerja yang memadai merupakan prasyarat untuk terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja. Kesesuaian antara manusia, peralatan kerja, dan lingkungan dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan angka kesalahan (Hasniati dkk, 2023). Konteks geografis Papua Barat Daya yang menantang, ketersediaan fasilitas transportasi, komunikasi, dan teknologi menjadi determinan utama mobilitas dan kapasitas operasional birokrasi (Sakir & Mutiarin, 2015; Ardy, 2021).

Beberapa penelitian telah menguji pengaruh integratif antara budaya organisasi dan fasilitas. Budaya organisasi yang kuat dapat memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap komitmen organisasi (Pahmi & Busman, 2022). Implementasi Otsus di Papua Barat Daya menghadapi tantangan multidimensi. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa IPM Provinsi Papua Barat Daya masih berada pada level 64,2, jauh di bawah rata-rata nasional.

Tabel 1. Data tren 5 tahun terakhir

Tahun	IPM Papua Barat Daya	IPM Nasional	Selisih
2019	62.5	71.9	-9.4
2020	63.0	72.3	-9.3
2021	63.7	72.9	-9.2
2022	64.0	73.3	-9.3
2023	64.2	73.4	-9.2

Data BPS (2019–2023) menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan IPM Papua Barat Daya sebesar 1,7 poin, kesenjangan dengan rata-rata nasional masih berkisar 9 poin. Hal ini menunjukkan masih lemahnya kapasitas birokrasi daerah dalam implementasi Otonomi Khusus, yang mencerminkan rendahnya kinerja aparatur. Laporan BPK (2022) mengungkapkan adanya masalah dalam penyerapan anggaran Otsus dan akuntabilitas pengelolaan dana (Pahmi dkk, 2023).

Tren IPM dan Penyerapan Dana Otsus Papua Barat Daya (2019–2023)

Di sisi lain, tingkat penyerapan Dana Otonomi Khusus (Otsus) selama lima tahun terakhir berfluktuasi antara 79% hingga 85%. Fluktuasi tersebut menunjukkan adanya tantangan kelembagaan dan administratif, seperti keterbatasan perencanaan program, kurangnya koordinasi lintas perangkat daerah, serta hambatan logistik akibat kondisi geografis yang sulit dijangkau. Fenomena ini memperlihatkan bahwa peningkatan dana tidak otomatis diikuti dengan peningkatan kinerja birokrasi dan kualitas layanan publik (Handoko, 2024). Penajaman terhadap faktor internal birokrasi khususnya Budaya Organisasi yang adaptif dan Fasilitas Kerja yang memadai sebagai determinan utama efektivitas pelaksanaan Otsus di Papua Barat Daya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jenis penelitian asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori yang relevan (Sugiono, 2017). Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di lingkungan Biro pemerintahan otonomi khusus dan kesejahteraan rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai PNS di lingkungan Biro pemerintahan otonomi khusus dan kesejahteraan rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang relevan akan dijadikan sampel penelitian. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel tanpa ada pemilihan khusus. Hal ini memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara lebih tepat (Sugiono, 2017).

Metode yang gunakan peneliti yakni metode analisis kuantitatif. Karena dengan metode peneliti dengan memperoleh informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, lalu diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan. Analisis data ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi, Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Fasilitas

β_0 = Konstanta (intercept)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ϵ = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebarkan kuesioner kepada sebanyak 36 responden, di mana responden merupakan Pegawai Pada Biro Pemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja bagi masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	18	50%
	Perempuan	18	50%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

USIA		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	16	37,2%
	31-40 Tahun	7	16,3%
	41-50 Tahun	18	41,9%
	51> Tahun	2	4,7%
	Total	43	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

PENDIDIKAN		Frequency	Percent
Valid	SMA	4	11,1%
	Diploma	2	5,6%
	S1	25	69,4%
	S2	5	13,9%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Bekerja

LAMA BEKERJA		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	6	16,7%
	8-14 Tahun	6	16,7%
	15> Tahun	24	66,7%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0,329. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
Pernyataan 1	0,749	0,329	Valid
Pernyataan 2	0,635	0,329	Valid
Pernyataan 3	0,657	0,329	Valid
Pernyataan 4	0,556	0,329	Valid
Pernyataan 5	0,657	0,329	Valid
Pernyataan 6	0,656	0,329	Valid
Pernyataan 7	0,605	0,329	Valid
Pernyataan 8	0,588	0,329	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 6. Variabel Fasilitas

Fasilitas	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
Pernyataan 1	0,541	0,329	Valid
Pernyataan 2	0,392	0,329	Valid
Pernyataan 3	0,675	0,329	Valid
Pernyataan 4	0,560	0,329	Valid
Pernyataan 5	0,638	0,329	Valid
Pernyataan 6	0,387	0,329	Valid
Pernyataan 7	0,670	0,329	Valid
Pernyataan 8	0,625	0,329	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 7. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
Pernyataan 1	0,796	0,329	Valid
Pernyataan 2	0,784	0,329	Valid
Pernyataan 3	0,693	0,329	Valid
Pernyataan 4	0,712	0,329	Valid
Pernyataan 5	0,569	0,329	Valid
Pernyataan 6	0,664	0,329	Valid
Pernyataan 7	0,840	0,329	Valid
Pernyataan 8	0,794	0,329	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 8. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,789	0,301	Valid
P2	0,881	0,301	Valid
P3	0,852	0,301	Valid
P4	0,943	0,301	Valid
P5	0,838	0,301	Valid
P6	0,901	0,301	Valid
P7	0,861	0,301	Valid
P8	0,864	0,301	Valid
P9	0,943	0,301	Valid
P10	0,931	0,301	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,143	4,787		-,030	,976
	Budaya organisasi	,412	,140	,388	2,935	,006
	fasilitas	,588	,167	,465	3,510	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = -0,143 + 0,412 X_1 + 0,588 X_2 + e$$

Dimana:

X1 = variabel independent (Budaya organisasi)

X2 = variabel independent (fasilitas)

Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Nilai konstanta sebesar -0,143 dengan tingkat signifikansi 0,976 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi dan fasilitas bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar -0,143 satuan, meskipun secara statistik konstanta ini tidak signifikan. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,412 dengan nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,412 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Beta sebesar 0,388 menunjukkan kontribusi relatif variabel ini terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel fasilitas (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,588 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa fasilitas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap peningkatan satu satuan pada fasilitas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,588 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Beta sebesar 0,465 mengindikasikan bahwa fasilitas memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah 2,935 dan untuk fasilitas adalah 3,510, keduanya lebih besar dari t tabel sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,465	2,15551

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, fasilitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang disajikan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R (koefisien korelasi berganda) sebesar 0,704, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (budaya organisasi dan fasilitas) secara simultan dengan variabel dependen (kinerja pegawai) termasuk dalam kategori kuat dan bersifat positif. Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,496 berarti bahwa secara bersama-sama, variabel budaya organisasi dan fasilitas mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 49,6%, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karier, atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,465 merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, menunjukkan bahwa kemampuan prediksi model tetap baik meskipun telah dikoreksi, yaitu berada pada kisaran 46,5%. Terakhir, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,15551 menunjukkan tingkat akurasi

prediksi model, di mana semakin kecil nilai standar error tersebut, maka semakin tepat model dalam memprediksi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,143	4,787		-,030	,976
	Budaya organisasi	,412	,140	,388	2,935	,006
	Fasilitas	,588	,167	,465	3,510	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Nilai t-hitung sebesar 2,935 juga menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi cukup berarti dalam model.

Variabel fasilitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja pegawai secara parsial. Nilai t-hitung sebesar 3,510 mengindikasikan bahwa fasilitas memberikan kontribusi yang signifikan dan lebih besar dibandingkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan arah pengaruh yang positif (koefisien regresi 0,588).

Pembahasan

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kepemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dengan tingkat signifikansi 0,006 ($p < 0,05$), serta nilai t-hitung 2,935 yang lebih besar dari t-tabel. Nilai Beta (Standardized Coefficients) sebesar 0,388 mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi relatif yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini secara empiris mengonfirmasi bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, terutama dalam aspek inovasi, orientasi hasil, perhatian pada detail, kepedulian terhadap pegawai, dan kerja sama tim, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai di lingkungan biro tersebut (Nugroho, 2022).

Temuan ini sejalan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, di mana implementasi Otonomi Khusus di Provinsi Papua Barat Daya menghadapi berbagai tantangan multidimensional, seperti indeks pembangunan manusia (IPM) yang masih berada di level 64,2 pada tahun 2023, jauh di bawah rata-rata nasional 73,4, serta fluktuasi penyerapan dana Otsus yang hanya berkisar antara 79% hingga 85% selama lima tahun terakhir. Kondisi ini mencerminkan lemahnya kapasitas birokrasi daerah dalam mengimplementasikan program-program strategis Otsus. Berdasarkan hasil penelitian ini, salah satu faktor internal birokrasi yang terbukti secara statistik mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pencapaian. Artinya, upaya pembenahan

kinerja birokrasi tidak hanya bertumpu pada aspek struktural atau pendanaan, tetapi juga sangat bergantung pada nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang hidup dan berkembang di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat menjadi perekat sosial sekaligus penggerak perilaku kerja produktif di tengah keterbatasan geografis dan infrastruktur yang masih menjadi ciri khas wilayah Papua Barat Daya.

Lingkungan eksternal Biro Ostus dan Kesra sangat dinamis, ditandai dengan tingginya ekspektasi masyarakat Papua Barat Daya terhadap percepatan pembangunan, tekanan dari pemerintah pusat untuk meningkatkan penyerapan anggaran Otsus, serta kondisi geografis yang sulit. Budaya organisasi yang adaptif, inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil menjadi mekanisme kunci untuk menjembatani kesenjangan antara kapasitas internal dan tuntutan eksternal. Artinya, ketika budaya organisasi sudah kuat, pegawai tidak lagi bergantung sepenuhnya pada aturan formal atau instruksi atasan, tetapi sudah memiliki inisiatif dan cara-cara kreatif untuk menyelesaikan masalah di lapangan (Matutu, 2025). Hal ini sejalan dengan pernyataan kuesioner Y7 dan Y8 pada variabel kinerja pegawai, yang mengukur kemandirian dan inisiatif (keduanya memiliki korelasi tinggi dengan total skor kinerja, masing-masing 0,840 dan 0,794).

Budaya organisasi yang positif juga berkontribusi dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan. Implementasi Otsus terus mengalami penyempurnaan kebijakan, termasuk perubahan mekanisme penganggaran, pelaporan, dan pertanggungjawaban (Prasetio, 2024). Pegawai yang tumbuh dalam budaya yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut dibandingkan dengan pegawai yang berada dalam budaya birokratis kaku yang hanya mengandalkan prosedur lama. Hasil uji F yang signifikan ($F = 16,215$; $p = 0,000$) juga mengonfirmasi bahwa secara simultan, budaya organisasi bersama dengan fasilitas mampu menjelaskan 49,6% variasi kinerja pegawai. Meskipun budaya organisasi memiliki kontribusi yang lebih kecil dibandingkan fasilitas (Beta 0,388 vs 0,465), namun pengaruhnya tetap substansial dan tidak dapat diabaikan.

Pengaruh Variabel Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Pemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), serta nilai t-hitung sebesar 3,510 yang jauh melampaui nilai t-tabel. Nilai Beta (Standardized Coefficients) sebesar 0,465 mengindikasikan bahwa fasilitas memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan budaya organisasi yang hanya memiliki Beta 0,388. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima secara empiris.

Temuan ini menegaskan bahwa semakin lengkap, memadai, dan andal fasilitas kerja yang tersedia baik fasilitas fisik kantor, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), sarana mobilitas dan transportasi, fasilitas pendukung tugas khusus Otsus (Jumri dkk, 2025). maupun kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan program-program strategis Otsus di wilayah Papua Barat Daya yang memiliki tantangan geografis yang berat.

Temuan ini sangat relevan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, di mana Provinsi Papua Barat Daya merupakan wilayah yang baru terbentuk dengan kondisi geografis yang sangat menantang, berupa daratan berbukit, daerah pesisir, serta keterisolasian beberapa wilayah yang sulit dijangkau. Laporan BPK (2022) mengungkapkan adanya masalah dalam penyerapan anggaran Otsus yang berfluktuasi antara 79% hingga 85% selama lima tahun terakhir, yang salah satu penyebab utamanya adalah keterbatasan fasilitas transportasi dan komunikasi.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa ketika fasilitas terutama sarana mobilitas lapangan dan fasilitas TIK tersedia dengan memadai, maka hambatan-hambatan operasional tersebut dapat dikurangi secara signifikan, sehingga kinerja pegawai dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja dapat meningkat. Dengan kata lain, peningkatan fasilitas bukanlah sekadar kemewahan administratif, melainkan kebutuhan fungsional yang mendesak untuk memastikan program Otsus dapat diimplementasikan secara efektif di lapangan.

Temuan ini juga memiliki implikasi terhadap desain kebijakan Otsus secara makro. Pemerintah pusat dan pemerintah provinsi perlu memastikan bahwa dana Otsus tidak hanya dialokasikan untuk program-program fisik di masyarakat, tetapi juga untuk penguatan kapasitas internal birokrasi pelaksana, termasuk pengadaan fasilitas kerja yang memadai (Lambelanova & Jaelani, 2022). Selama ini, pengadaan fasilitas sering kali dipandang sebagai kegiatan administratif yang kurang prioritas dibandingkan dengan pembangunan infrastruktur publik. Padahal, tanpa birokrasi yang memiliki fasilitas memadai, program-program pembangunan tidak akan terkelola dengan baik. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa fasilitas berperan sangat sentral. Dengan demikian, alokasi anggaran Otsus untuk peningkatan fasilitas birokrasi bukanlah pemborosan, melainkan investasi yang diperlukan untuk memastikan efektivitas seluruh program Otsus lainnya.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepemerintahan Otsus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Kepemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini didasarkan pada hasil uji F (simultan) yang diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,215 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Dengan demikian, secara simultan, variabel budaya organisasi dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,496 atau 49,6% mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 49,6%, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karier, kompensasi, atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,465 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel (36 responden), kemampuan prediksi model tetap berada pada kisaran 46,5% yang tergolong cukup baik untuk penelitian di bidang ilmu sosial (Rustamadji dkk, 2023; Kanan dkk, 2026). Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen (budaya organisasi dan fasilitas) secara simultan dengan variabel dependen (kinerja pegawai) termasuk dalam kategori kuat dan bersifat positif.

Data BPS (2023) menunjukkan bahwa IPM Provinsi Papua Barat Daya masih berada pada level 64,2, jauh di bawah rata-rata nasional 73,4, dengan kesenjangan yang masih berkisar 9 poin meskipun ada peningkatan selama lima tahun terakhir. Laporan BPK (2022) juga mengungkapkan adanya masalah dalam penyerapan anggaran Otsus dan akuntabilitas pengelolaan dana, di mana tingkat penyerapan Dana Otsus selama lima tahun terakhir berfluktuasi antara 79% hingga 85%. Fluktuasi tersebut menunjukkan adanya tantangan kelembagaan dan administratif, seperti keterbatasan perencanaan program, kurangnya koordinasi lintas perangkat daerah, serta hambatan logistik akibat kondisi geografis yang sulit dijangkau. Fenomena ini memperlihatkan bahwa peningkatan dana tidak otomatis diikuti dengan peningkatan kinerja birokrasi dan kualitas layanan publik (Dewi & Supartawan, 2023).

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa dua faktor internal birokrasi yaitu budaya organisasi yang adaptif dan fasilitas kerja yang memadai merupakan determinan utama yang secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi penting dari temuan ini adalah bahwa pimpinan Biro Ostus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya perlu merancang kebijakan penguatan kelembagaan yang holistik dan terintegrasi, tidak parsial. Program peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan memperbaiki budaya organisasi melalui pelatihan kepemimpinan, pembentukan nilai-nilai bersama, atau pemberian reward and punishment, tanpa diimbangi dengan penyediaan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, investasi pada fasilitas (misalnya pengadaan kendaraan dinas, peningkatan jaringan internet, renovasi ruang kantor) akan sia-sia jika budaya organisasi tidak mendukung pemanfaatan fasilitas tersebut secara bertanggung jawab, efisien, dan kolaboratif (Pahmi dkk, 2023). Dengan kata lain, budaya organisasi dan fasilitas ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan: budaya memberikan arah dan motivasi, sementara fasilitas menyediakan sarana untuk mewujudkan arah dan motivasi tersebut menjadi tindakan nyata yang produktif. Nilai R Square sebesar 49,6% juga mengingatkan bahwa masih ada 50,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non-fisik, sistem kompensasi, pengembangan karier, dan faktor eksternal seperti dukungan pemerintah pusat serta stabilitas keamanan wilayah.

SIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412, nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$), dan nilai t-hitung 2,935. Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan—terutama dalam aspek inovasi, orientasi hasil, ketelitian, kepedulian terhadap pegawai, dan kerja sama tim—maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepemerintahan Otonomi Khusus dan Kesejahteraan Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,588, nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), dan nilai t-hitung 3,510. Nilai Beta fasilitas (0,465) lebih besar dibandingkan budaya organisasi (0,388), yang berarti fasilitas memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek fasilitas teknologi informasi, sarana transportasi untuk mobilitas lapangan, serta kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja.

Budaya organisasi dan fasilitas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 16,215 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,496 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 49,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 50,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,704 mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dan fasilitas secara simultan dengan kinerja pegawai.

Referensi :

- Ardy, B. M. K. (2021). Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Otonomi Khusus Di Papua. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 1(2), 124-139. <https://doi.org/10.53754/iscs.v1i2.24>
- Candra, M., & MH, C. (2024). *Birokrasi dan Good governance*. Prenada Media.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi*

- Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31-39. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, P. (2024). *Provinsi Baru Pasca Reformasi-Jejak Pustaka*. Jejak Pustaka.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Kanan, Y., Irwan, A., & Likewati, W. O. (2026). PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS LINGKUNGAN HIDUP, KEHUTANAN DAN PERTANAHAN PROPINSI PAPUA BARAT DAYA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1), 1206-1219. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2067>
- Lambelanova, R., & Jaelani, R. (2022). Paradigma Baru Desentralisasi Asimetris Di Indonesia.
- Matutu, Y. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH (BAPPERIDA) PROVINSI PAPUA BARAT DAYA. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 8(3), 363-378. <https://doi.org/10.37504/map.v8i3.761>
- Nugroho, Y. A. (2022). Implementasi Pendidikan Karakter Kebangsaan Dalam Kegiatan Pra Rekrutmen Dan Seleksi Personel Polri Di Polda Papua. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*. <https://doi.org/10.32834/jplan.v4i2.528>
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Prasetyo, P. (2024). *Menanamkan Nilai Religiusitas Melalui Good Government Governance dan Implementasi SAP Dalam Komitmen Organisasi*. PT Salim Media Indonesia.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Sakir, S., & Mutiarin, D. (2015). Kebijakan Anggaran Dana Keistimewaan Daerah Istimewa

- Yogyakarta. *Journal of Governance and Public Policy*, 2(3).
<https://doi.org/10.18196/jgpp.v2i3.2129>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syafaat, A. (2020). *Strategi Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olahraga Dalam Pengembangan Objek Wisata Di Kecamatan Rupat Utara Kabupaten Bengkalis* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Tumiran, H. (2024). *Revitalisasi Kearifan Lokal dalam Peningkatan Kinerja Aparatur*. Deepublish.