

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang

Asna Choirul Ibad¹, Kayla Trianda Putri N², Wenni Ayunadia³, Desti Aryaningsih⁴
Salsa Triya Ningrum⁵

¹⁻⁵Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Tidar

¹asna.choirul.ibad@students.untidar.ac.id, ²kayla.trianda.putri.niswara@students.untidar.ac.id,

³wenni.ayunadia@students.untidar.ac.id, ⁴desti.aryaningsih@students.untidar.ac.id,

⁵salsa.triya.ningrum@students.untidar.ac.id

Corresponding author: asna.choirul.ibad@students.untidar.ac.id

Submitted: 10/05/2026; Revised: 24/06/2026; Published: 01/07/2026

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v9i2.525>

Abstract

This study aims to analyze the influence of work culture on the effectiveness of the performance of the Kramat Selatan Village apparatus in Magelang City. The study uses a quantitative approach, a causal associative research type. The study population consisted of 17 village apparatuses with a saturated sampling technique so that the entire population became respondents. Data collection was carried out through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using SPSS. The results show that the work culture in the Kramat Selatan Village in Magelang City is in the good category. The majority of respondents gave a positive assessment of aspects of work independence, clarity of rules and procedures, leadership support, open communication, and encouragement of innovation within the organization. The effectiveness of the apparatus' performance is also in the good category as demonstrated by the ability to complete work effectively, increase work performance, adaptability, and responsive attitude to work changes. A conducive work culture also creates a more disciplined and cooperative work atmosphere and supports the creation of optimal public services for the community. These conditions indicate that the implementation of a good work culture can help apparatuses in improving service quality, strengthening work responsibilities, and creating more harmonious working relationships within the government organization environment. Research results show that a positive work culture can support increased effectiveness in the performance of civil servants in public service delivery. Therefore, strengthening work culture is carried out continuously through increasing coordination, discipline, and developing innovation in civil servant work.

Keywords: Work Culture, Performance Effectiveness, Village Apparatus, Public Services, Apparatus Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 17 aparatur kelurahan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang berada pada kategori baik. Mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek kemandirian kerja, kejelasan aturan dan prosedur, dukungan pimpinan, keterbukaan komunikasi, serta dorongan inovasi dalam organisasi. Efektivitas kinerja aparatur juga berada pada kategori

baik yang ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, peningkatan prestasi kerja, kemampuan beradaptasi, dan sikap responsif terhadap perubahan pekerjaan. Budaya kerja yang kondusif juga menciptakan suasana kerja yang lebih disiplin, kooperatif, dan mendukung terciptanya pelayanan publik yang optimal bagi masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik dapat membantu aparatur dalam meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat tanggung jawab kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis di lingkungan organisasi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif mampu mendukung peningkatan efektivitas kinerja aparatur dalam pelaksanaan pelayanan publik. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan koordinasi, disiplin, dan pengembangan inovasi kerja pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Efektivitas Kinerja, Aparatur Kelurahan, Pelayanan Publik, Kinerja Aparatur.

Pendahuluan

Peningkatan kualitas kinerja aparatur pemerintah menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Aparatur kelurahan sebagai barisan terdepan pelayanan yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas bagi masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas kinerja aparatur sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan. Kinerja dari aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi salah satunya budaya kerja.

Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman aparatur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, kerja sama, dan produktivitas pegawai. Atutik dan Priantono (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan publik (Inggira, Suryanto, & Windijarto, 2021).

Efektivitas kinerja aparatur dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sesuai dengan standar, dan menghasilkan pelayanan yang baik. Menurut Nursiswo dan Pramusinto (2019), efektivitas kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, budaya kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja dari aparatur pemerintahan. Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang

dipilih menjadi lokasi penelitian kami, karena merupakan salah satu instansi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam pelayanan publik. Tingginya tuntutan pelayanan membuat penguatan budaya kerja menjadi penting agar aparatur dari kelurahan mampu bekerja secara disiplin, profesional, dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya optimal dalam kedisiplinan kerja, rendahnya inovasi, dan belum maksimal dalam penerapan budaya kerja dalam organisasi.

Dalam penelitian terdahulu umumnya membahas pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara umum, sedangkan dalam kajian kami membahas mengenai pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur pada tingkat kelurahan yang masih relative terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu administrasi publik, khususnya terkait budaya kerja dan efektivitas kinerja aparatur pemerintahan, serta menjadi bahan masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penguatan budaya kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kasual untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel melalui data numerik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 17 aparatur kelurahan. Selain itu, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Instrumen penelitian menggunakan skala likert, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Variabel budaya kerja juga mengacu pada indikator Robbins (2008) dalam Astutik dan Priantono (2020), sedangkan variabel efektivitas kinerja mengacu pada indikator Bass dan Daft dalam penelitian Nursiswo dan Pramusinto (2019).

Selanjutnya, data yang sudah diperoleh dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan uji t. Uji tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan instrumen penelitian dan pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Hasil analisis kemudian digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Analisis ini dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada seluruh Aparat dari Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang yang masih aktif bekerja pada saat ini.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel X (Budaya Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel budaya kerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,833 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 item. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya kerja memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen pada variabel budaya kerja mampu mengukur variabel secara konsisten.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Y (Efektivitas Kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel efektivitas kinerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel efektivitas kinerja memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen pada variabel efektivitas kinerja mampu mengukur variabel secara konsisten dan dapat dipercaya dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Indikator Variabel X

Indikator (Variabel X)			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Kelurahan Memberikan Kesempatan kepada Saya untuk bertindak Mandiri dan Mengambil Inisiatif dalam Melaksanakan Pekerjaan	Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
		Netral	4	23.5	23.5	29.4
		Setuju	12	70.6	70.6	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Struktur, Aturan, dan Prosedur Kerja telah disusun Secara Jelas untuk Mengarahkan Pelaksanaan Pekerjaan	Valid	Netral	5	29.4	29.4	29.4
		Setuju	11	64.7	64.7	94.1
		Sangat Setuju	1	5.9	5.9	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Pimpinan Memberikan Dukungan, Bimbingan, dan bantuan yang Memadai dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Valid	Netral	3	17.6	17.6	17.6
		Setuju	11	64.7	82.4	82.4
		Sangat Setuju	3	17.6	100.0	100.0
		Total	17	100.0		
Merasa Menjadi Bagian dari Keseluruhan Organisasi Kelurahan	Valid	Netral	6	35.3	35.3	35.3
		Setuju	10	58.8	58.8	94.1
		Sangat Setuju	1	5.9	5.9	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Pemberian Penghargaan dalam Organisasi Kelurahan	Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
		Netral	3	17.6	17.6	23.5
		Setuju	11	64.7	64.7	88.2

Didasarkan pada Pencapaian Kinerja Pegawai Secara Adil		Sangat Setuju	2	11.8	11.8	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Kelurahan Memberikan Ruang bagi Pegawai untuk Menyampaikan Perbedaan pendapat Secara Terbuka	Valid	Tidak Setuju	1	5.9	5.9	5.9
		Netral	2	11.8	11.8	17.6
		Setuju	12	70.6	70.6	88.2
		Sangat Setuju	2	11.8	11.8	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Kelurahan Mendoorng Pegawai untuk Berinovasi dan Berani Mengambil Risiko dalam Pekerjaan	Valid	Netral	6	35.3	35.3	35.3
		Setuju	9	52.9	52.9	88.3
		Sangat Setuju	2	11.8	11.8	100.0
		Total	17	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya kerja, mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator-indikator yang digunakan. Pada indikator kesempatan bertindak mandiri dan mengambil inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 70,6% responden menyatakan setuju, 23,5% responden menyatakan netral, dan 5,9% responden menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur merasa telah diberikan kesempatan untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini sesuai dengan teori Robbins (2008) dalam Astutik dan Priantono (2020) mengenai *individual autonomy*, yaitu tingkat kemandirian pegawai dalam menjalankan tugas organisasi.

Pada indikator struktur, aturan, dan prosedur kerja yang disusun secara jelas, sebanyak 64,7% responden menyatakan setuju, 29,5% responden menyatakan netral, dan 5,9% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai aturan dan prosedur kerja yang diterapkan sudah cukup jelas sehingga mampu membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah. Robbins (2008) dalam Astutik dan Priantono (2020) menjelaskan bahwa aspek *structure* berkaitan dengan kejelasan aturan dan prosedur kerja dalam organisasi.

Selanjutnya, pada indikator dukungan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 64,7% responden menyatakan setuju, sedangkan masing-masing 17,6%

responden menyatakan netral dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa telah memperoleh dukungan, arahan, dan bantuan dari pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dukungan pimpinan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Deva et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada indikator rasa menjadi bagian dari organisasi kelurahan, sebanyak 58,8% responden menyatakan setuju, 35,5% responden menyatakan netral, dan 5,9% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki rasa memiliki terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Robbins (2008) dalam Astutik dan Priantono (2020) menjelaskan bahwa aspek *identity* mencerminkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Pada indikator pemberian penghargaan berdasarkan pencapaian kinerja pegawai, sebanyak 64,7% responden menyatakan setuju, 17,6% responden menyatakan netral, 11,8% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,9% responden menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur menilai sistem penghargaan dalam organisasi telah diterapkan secara cukup adil berdasarkan hasil kerja pegawai. Menurut Astutik dan Priantono (2020) sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pada indikator pemberian ruang untuk menyampaikan perbedaan pendapat secara terbuka, sebanyak 70,6% responden menyatakan setuju, 11,8% responden menyatakan netral, 11,8% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,9% responden menyatakan tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat secara terbuka sehingga tercipta komunikasi kerja yang lebih baik. Robbins (2008) dalam Astutik dan Priantono (2020) menjelaskan bahwa *conflict tolerance* berkaitan dengan keterbukaan organisasi dalam menerima perbedaan pendapat.

Pada indikator dorongan organisasi untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan, sebanyak 52,9% responden menyatakan setuju, 35,3% responden menyatakan netral, dan 11,8% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa organisasi telah memberikan

dorongan untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Menurut Pramudya et al. (2023), budaya kerja yang mendukung inovasi dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang berada pada kategori baik. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju pada seluruh indikator budaya kerja, sehingga menunjukkan bahwa organisasi telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemandirian, keterbukaan komunikasi, dukungan pimpinan, dan inovasi kerja aparatur.

Tabel 4. Hasil Indikator Variabel Y

Indikator (Variabel Y)			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Memiliki Keterampilan Kerja yang Memadai untuk Menyelesaikan Tugas yang diberikan Secara Efektif	Valid	Netral	6	35.3	35.3	35.3
		Setuju	10	58.8	58.8	94.1
		Sangat Setuju	1	5.9	5.9	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Memahami Peningkatan Prestasi Kerja dari Waktu ke Waktu dalam Melaksanakan Tugas	Valid	Netral	7	41.2	41.2	41.2
		Setuju	9	52.9	52.9	94.1
		Sangat Setuju	1	5.9	5.9	100.0
		Total	17	100.0	100.0	
Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja dan Tuntutan Pekerjaan yang Berubah.	Valid	Netral	3	17.6	17.6	17.6
		Setuju	11	64.7	82.4	82.4
		Sangat Setuju	3	17.6	100.0	100.0
		Total	17	100.0		
Menghadapi Perubahan dalam Pekerjaan dengan Sikap yang Positif dan Responsif	Valid	Netral	3	17.6	17.6	17.6
		Setuju	12	70.6	70.6	88.2
		Sangat Setuju	2	11.8	11.8	100.0
		Total	17	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel efektivitas kinerja, mayoritas responden memberikan jawaban positif terhadap seluruh indikator yang digunakan. Pada

indikator keterampilan kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif, sebanyak 58,8% responden menyatakan setuju, 35,3% responden menyatakan netral, dan 5,9% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur merasa telah memiliki keterampilan kerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bass dan Daft (1989) dalam Nursiswo dan Pramusinto (2019), keterampilan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam efektivitas kinerja pegawai.

Pada indikator peningkatan prestasi kerja dari waktu ke waktu, sebanyak 52,9% responden menyatakan setuju, 41,2% responden menyatakan netral, dan 5,9% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas aparatur merasa mengalami peningkatan prestasi kerja selama melaksanakan tugas dalam organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya perkembangan kemampuan kerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik.

Selanjutnya, pada indikator kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang berubah, sebanyak 64,7% responden menyatakan setuju, 17,6% responden menyatakan netral, dan 17,6% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan. Kemampuan beradaptasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kinerja aparatur di lingkungan organisasi pemerintahan.

Pada indikator menghadapi perubahan pekerjaan dengan sikap positif dan responsif, sebanyak 70,6% responden menyatakan setuju, 17,6% responden menyatakan netral, dan 11,8% responden menyatakan sangat setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas aparatur memiliki sikap yang positif dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan mampu merespons perubahan tersebut dengan baik. Menurut Cakra (2020), budaya kerja yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan responsif terhadap perubahan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang berada pada kategori baik. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap seluruh indikator efektivitas kinerja, sehingga menunjukkan bahwa aparatur memiliki kemampuan kerja yang baik, mampu

meningkatkan prestasi kerja, beradaptasi dengan perubahan, serta responsif dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap budaya kerja dan efektivitas kinerja aparatur di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang. Pada aspek budaya kerja, Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa organisasi telah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bertindak mandiri dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Selain itu, struktur, aturan, dan prosedur kerja dinilai telah disusun secara cukup jelas sehingga mampu membantu pegawai dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Dukungan pimpinan juga dinilai berjalan baik melalui pemberian arahan, bimbingan, dan bantuan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja di lingkungan kelurahan telah mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas aparatur secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya kerja yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan produktif sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi (Cakra, 2020).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar aparatur memiliki rasa memiliki terhadap organisasi serta merasa menjadi bagian dari keseluruhan instansi, bukan hanya unit kerja tertentu. Sistem penghargaan dalam organisasi dinilai cukup adil karena didasarkan pada pencapaian kinerja pegawai. Selain itu, mayoritas responden merasa organisasi telah memberikan ruang terbuka bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan mendorong pegawai untuk berinovasi dalam pekerjaan. Kondisi tersebut mencerminkan adanya komunikasi organisasi yang cukup baik dan hubungan kerja yang mendukung terciptanya kerja sama dalam lingkungan kerja. Secara teoretis, kondisi ini sesuai dengan konsep budaya kerja yang menekankan pentingnya dukungan organisasi, keterbukaan komunikasi, serta keterlibatan pegawai dalam proses kerja organisasi.

Pada aspek efektivitas kinerja, mayoritas responden menilai bahwa mereka telah memiliki keterampilan kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, sebagian besar pegawai juga merasa mengalami peningkatan prestasi kerja dari waktu ke waktu serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan. Responden juga menunjukkan sikap positif dan responsif dalam

menghadapi perubahan pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang telah mampu mendukung peningkatan efektivitas kinerja aparatur. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya kejelasan aturan, serta dukungan pimpinan menjadi faktor yang memperkuat kemampuan pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang berada pada kategori baik dan memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja aparatur. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat persetujuan responden terhadap indikator budaya kerja maupun efektivitas kinerja. Budaya kerja yang positif tercermin melalui adanya kemandirian pegawai, dukungan pimpinan, keterbukaan komunikasi, rasa memiliki terhadap organisasi, serta kemampuan aparatur dalam beradaptasi dan meningkatkan prestasi kerja. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban netral pada beberapa indikator, sehingga organisasi tetap perlu melakukan penguatan budaya kerja, khususnya dalam meningkatkan inovasi, konsistensi penerapan aturan, dan pengembangan kemampuan aparatur agar efektivitas kinerja dapat terus meningkat secara optimal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang berada pada kategori baik dan mampu mendukung efektivitas kinerja aparatur. Mayoritas aparatur menunjukkan sikap positif terhadap penerapan budaya kerja, seperti adanya kemandirian dalam bekerja, kejelasan aturan dan prosedur kerja, dukungan pimpinan, keterbukaan komunikasi, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai dan kebiasaan kerja dalam organisasi telah dipahami dan diterapkan dengan cukup baik oleh aparatur dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, aparatur Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang memiliki kemampuan kerja yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Aparatur dinilai mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, menunjukkan peningkatan prestasi kerja, serta memiliki sikap positif dan responsif terhadap tuntutan

pekerjaan. Budaya kerja yang kondusif membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung tanggung jawab, disiplin, dan keterlibatan aparatur sehingga efektivitas kinerja dapat berjalan dengan lebih optimal.

Meskipun demikian, penelitian ini masih menemukan beberapa aspek yang perlu diperkuat, terutama pada penerapan inovasi kerja, konsistensi aturan, dan keterlibatan aparatur yang belum sepenuhnya dirasakan secara merata. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya kerja melalui peningkatan koordinasi internal, dukungan pimpinan yang lebih optimal, serta pengembangan inovasi dan disiplin kerja agar kualitas pelayanan publik semakin meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kelurahan Kramat Selatan Kota Magelang, sedangkan penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan efektivitas kinerja aparatur.

Daftar Pustaka

- Anggada Abim Pramudya, A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Arfah, K. A. (2019). Efektivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Biak Kota. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 14(2), 1–12.
- Aryati, N., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2024). Efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Desa Kondangjaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 45–58.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97.
- Cakra. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas pelayanan publik Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 1–13.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS: Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan R²*. Guepedia.
- Deva, R., Fauzi, A., Dewi, C. K., Ramadhani, R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap *career path*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 458–470. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>

- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padeagogik*, 8(2), 15–28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Inggria, C. K., Suryanto, & Windijarto. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan generasi milenial dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 43–58.
- Janna, N. M., & Herianto. (2020). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*. STAI DDI Pinrang.
- Muflih, A., Mauluddiyah, L. M., Ningroem, Z., Rukin, M., & Mamikha, S. (2025). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan*. CV. Eureka Media Aksara.
- Muin, A. (2023). *Buku ajar metode penelitian kuantitatif*. CV. Media Sains Indonesia.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, Y. (2016). Efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Ilmu Administrasi*, 5(2), 95–108.
- Nursiswo, W., & Pramusinto, H. (2019). Pengaruh sarana, kompetensi pegawai, dan efektivitas kinerja terhadap kualitas pelayanan arsip inaktif. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 758–773. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31507>
- Rachman, A., Samanlangi, A. I., Purnomo, H., & Yochanan. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Saba Jaya Publisher.
- Sawor, L., & Budiyanto, H. (2023). Peran teori kepemimpinan melayani Greenleaf pada peningkatan manajemen karyawan dalam budaya kerja. *Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 4(2), 177–193. <https://doi.org/10.55076/didache.v4i2.169>