

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KETAHANAN PANGAN DAN PENYULUHAN KABUPATEN KUTAI BARAT

LEO ADDY CHANDRA®

Ringkasan

Pada penenitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat verifikatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain , penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi kinerja pegawai yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara keduanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Ketahan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat dengan sampel pegawai yang berjumlah 26 orang dengan menggunakan teknik sensus sampling dan Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner , serta observasi lapangan kemudian data yang telah di kumpulkan kemudian di analisis dengan menggunakan rumus Korelasi Product moment dan Regresi Linear Sederhana.

Kesimpulan bahwa Budaya organisasi mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat hal tersebut berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai. Dari hasil analisis menggunakan Regresi Sederhana, diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi (Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan bresiko, pengarahan, integrasi, dukungan menejemen , control, toleransi, pola komunikasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan . Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti yaitu di duga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

Kata Kunci : Budaya Organisasi , Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) memiliki peranan yang luas yaitu memperbaiki dan meningkatkan hak-hak warga negara (standar kehidupan yang layak) di integrasikan dengan sektor pemerintah (*state*), sektor swasta (*private*) dan sektor masyarakat (*society*) termasuk lembaga swadaya masyarakat (LSM) melalui program-program pelayanan, pengaturan dan pemberdayaan masyarakat secara keseluruhan. Peranan pemerintah baik dipusat maupun di daerah sangat penting dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat, sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945.

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi dan anggotanya). Individu-individu yang masuk dalam suatu organisasi dari berbagai latar belakang kehidupan, suku, adat istiadat, ras dan agama. Budaya dalam organisasi yang beraneka ragam itu harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kebersamaan dan kesatuan seluruh anggota organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama baik diorganisasi pemerintah maupun swasta. Pemerintah Negara termasuk pemerintah daerah dimanapun berada melakukan pelayanan (*service*), pengaturan (*regulation*) dan pemberdayaan (*empowering*), dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Setelah melakukan observasi dilapangan penulis melihat bahwa pelaksanaan tugas pada instansi pemerintahan di Kutai Barat dapat dikatakan rendah dan kurang efektif hal dapat dilihat dari beberapa Indikasi sebagai berikut : 1) terlihat dimana masih banyaknya pegawai yang tidak menjalankan tugasnya secara maksimal 2) lambatnya penyelesaian tugas yang dilimpahkan, 3) sebagian pegawai banyak yang menggunakan waktu kerjanya untuk bermain game dikomputer 4) pada hari biasa hanya beberapa pegawai yang datang tepat waktu, 5) saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja,6) Kemudian banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan dari pegawai negeri .Hal inilah yang menyebabkan penyelesaian tugas menjadi tidak efektif yang harusnya sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Selain itu sebagian pegawai juga terlihat keluar kantor sebelum jam kerja selesai untuk keperluan pribadi, belum lagi sering terdapat pegawai yang datang terlambat sehingga pastilah tugas yang harusnya dikerjakan dengan baik menjadi terbengkalai.

Hal inilah yang disadari oleh penulis karena Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat yang dibentuk erdasarkan : Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89) Dan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 60 Tahun 2008, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Barat Tahun 2008 Nomor 03) yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang dibentuk untuk mengemban tugas dan tanggung jawab dengan diberi kewenangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam mengembangkan usaha di bidang pertanian, perikanan, perkebunan dan kehutanan

Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: "**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor**

Ketahan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat"

Perumusan Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk mengadakan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

"Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat?"

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu mempunyai sasaran yang hendak di capai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas harus diketahui sebelumnya.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat

Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Administrasi Negara.
2. Secara praktis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam hal ini instansi kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat dalam memahami dan memecahkan permasalahan yang terkait dengan proses pelayanan pegawai yang dilakukan di Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat.

Kerangka Dasar Teori

Budaya

Budaya (culture) berasal dari perkataan latin colere yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan, dan mengembangkan, terutama mengolah atau bertani. Atau bisa juga diartikan sebagai segala daya dan aktivitas untuk mengolah dan mengubah alam. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan di hormati

“Menurut Edward Taylor dalam Sobirin (2007:52). Budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Sedangkan menurut Stoner dalam Moeljono (2003:16). Budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya adalah adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian

dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam masyarakat. Hasil pemikiran tersebut dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap alam maupun terhadap manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat

Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat atau instrument. Arti kata ini menyitikan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan efektif. Menurut Stephen Robbins dalam Sobirin, Acmad (2007:5) Organisasi adalah unit social yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relative lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Sedangkan menurut J. Bernard dalam Tika (2006:3) Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang di koordinasikan secara sadar. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok terstruktur yang terdiri dari orang-orang yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas pula dapat dikatakan organisasi merupakan sebagai proses kerjasama yang didalamnya terdapat struktur yang merupakan wadah untuk menghimpun anggota-anggota organisasi untuk melaksanakan kerjasama

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang di terima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah di ajarkan kepada mereka

Menurut Peter F Drucker dalam Tika (2006:2) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Kemudian menurut Victor S.L Tan dalam Tunggal (2007:2) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core values dan pola prilaku orang dalam organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu orang dan organisasi secara keseluruhan dan di terima sebagai sesuatu yang benar dan sah.

Jadi dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang di kembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah

laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik - karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika (2006:10) adalah

1. Inisiatif individual
Yaitu tingkat tanggung jawab,kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan atau mengembangkan organisasi atau perusahaan.
2. Toleransi terhadap tindakan bresiko
Semua budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan antoleransi apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi - misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan perusahaan.
4. Integrasi
Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk bekerja.
5. Dukungan menejemen
Dukungan menejemen dimaksudkan sejauh mana para menejer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan
6. Kontrol
Alat control yang dapat dipakai adalah peraturan - peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.
7. Identitas
Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota atau suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu
8. System imbalan
Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji,promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri

Kinerja

Pengertian kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) Prawiro Suntoro dalam Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi daalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2000:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Pamungkas dalam Tjandra (2005:38) Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang di capai dengan unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama dalam organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Pegawai

Menurut Soedaryono (2000 : 6) Pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Dan menurut Robbins (10 : 2006) Pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

Pengukur Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetian

Kinerja dapat diukur dari kesetian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi kerja

- Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja
3. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
 4. **Kreativitas**
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
 5. **Kerja sama**
Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
 6. **Kecakapan**
Kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
 7. **Tanggung jawab**
Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Definisi Konsepsional

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Janah (2005 : 90) Menjelaskan bahwa definisi konsepsional merupakan definisi dalam bentuk abstrak yang mengacu pada ide - ide atau konsep lain yang bisa saja abstrak untuk menjelaskan konsep tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut maka definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai - nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman atau tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
2. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi

Definisi Operasional

Husaini usman dan Purnomo Setiadi Akbar (2004 : 70) berpendapat bahwa definisi oprasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variable di ukur .

Definisi oprasional dari budaya organisasi dapat di ukur dari indikator sebagai berikut

Variable bebas atau (X) yaitu Budaya Organisasi, indikator yang di ukur :

1. Inisiatif individual

2. Toleransi terhadap tindakan
3. Pengarahan
4. Integrasi
5. Dukungan manajemen
6. Control
7. Pola komunikasi

Variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai ,indikator yang di ukur :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kecakapan
7. Tanggung jawab

Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang bermaksud menerangkan kebenaran. Penemuan kebenaran melalui kegiatan penelitian yang dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Populasi dan sampel

Yang di maksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2005:90).

Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat yang berjumlah 26 orang. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling Jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sensus).

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Teknik pengumpulan data primer
 1. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternative jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
 2. Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung obyek penelitian

dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

- b. Teknik Pengumpulan Data sekunder
 1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
 2. Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait

Alat Ukur Data

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 110) Masing- masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3(1,2,3), jenjang 5(1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Berdasarkan Pendapat di atas, penelitian ini menggunakan penetapan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5 (1,2,3,4,5).

Mengenai kriteria atau skor jawaban responden dalam penelitian ini di kelompokkan dalam nilai skala 5 jenjang masing-masing di berikan nilai yaitu:

1. untuk jawaban a diberikan skor 5
2. untuk jawaban b diberikan skor 4
3. untuk jawaban c diberikan skor 3
4. untuk jawaban d diberikan skor 2
5. untuk jawaban e diberika skor 1

Analisa Data Dan Pengujian Hipotesis

- a. menggunakan analisis Korelasi *Pearson Product Moment* yang dapat dijadikan alat untuk mengukur validitas instrumen dengan mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk menguji hal tersebut digunakan rumus *Pearson Product Moment* menurut Riduwan (2009: 217), sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. *Analisis Regresi Linier Sederhana*

Menurut Sunyoto Dalam Syamsir Torang (2009 : 29) Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variable bebas terhadap Variabel terikat. Persamaan regresi merupakan prediksi dalam bentuk persamaan matematis yang dinyatakan berdasarkan garis regresinya.

Sesuai dengan judul yang akan diteliti penulis yakni “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai barat” memiliki satu variabel bebas, oleh karena

itu tergolong persamaan regresi linier sederhana, yang persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = variabel terikat;

X = variabel bebas;

a = konstanta, dan

Hasil Penelitian

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variabel untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuesioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab di Kabupaten Kutai Barat maka dibentuklah Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang pelayanan kepada masyarakat dalam mengembangkan usaha di bidang pertanian, perikanan, perkebunan dan kehutanan

Penelitian ini dilakukan di Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat , yang terletak Kabupaten Kutai barat tepatnya di jalan Sultan Hassanudin RT. II Arya kemuning No.28 . Sebagai langkah awal yang dilakukan, peneliti melakukan survei awal ke Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. Survei awal ini bertujuan untuk mengetahui letak dan kondisi Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat, dengan mengurus perijinan dan mencari data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti melalui metode observasi dan wawancara dengan para pegawai setempat yang mempunyai kompetensi pada bidangnya masing- masing.

Profil Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kutai Barat

Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat dibentuk berdasarkan : (1) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89), (2) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 60 Tahun 2008, Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Barat Tahun 2008 Nomor 03) merupakan salah satu instansi pemerintah yang dibentuk untuk mengemban tugas dan tanggung jawab dengan diberi kewenangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam

mengembangkan usaha di bidang pertanian, perikanan, perkebunan dan kehutanan, Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat.

Tugas Pokok dan Fungsi

3. Tugas Pokok

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Badan Perencanaan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah Melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah di Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan.

4. Fungsi

Dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok tersebut Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan sesuai dengan rencana strategi yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah.
- b. Pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan.
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan, Koordinasi dan pengendalian teknis ketersediaan, Kerawanan dan Distribusi Pangan.
- d. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknik di bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan.
- e. Perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis di bidang penyuluhan.
- f. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan.
- g. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional
- h. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan Bidang tugasnya.

Susunan organisasi Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat adalah :

1. Kepala Kantor
2. Sub Bagian Tata Usaha
3. Seksi Ketersediaan, Kerawanan dan Distribusi Pangan
4. Seksi Konsumsi dan Keamanan Pangan
5. Seksi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Pengujian hipotesis dan Analisa data

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

- a. Menganalisis dengan teknik Korelasi *pearson product moment* untuk mengukur validitas instrumen dengan mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2 - (\sum X)^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{26 . (66.694) - (1.324). (1.293)}{\sqrt{\{26 . 69972 - (1.324)^2\} . \{26 . 67129 - (1.293)^2\}}}$$

$$r = \frac{1.734.044 - 1699002}{\sqrt{(1.819.272 - 1.752.976) . (1.745.354 - 1.671.849)}}$$

$$r = \frac{35042}{\sqrt{66.296 . 73.505}}$$

$$r = \frac{35042}{\sqrt{4.873.087.480}}$$

$$r = \frac{35042}{69807,50} = 0,501$$

Jadi, korelasi *Pearson Product Moment* pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,501.

Uji Regresi Linear Sederhana

- a. Menghitung rumus b:

$$b = \frac{26 \times 66.694 - (1.314)(1.293)}{26 \times (69972) - (1.324)^2}$$

$$b = \frac{1.734.044 - 1699002}{1.819.272 - 1.752.976}$$

$$b = \frac{35042}{66296}$$

$$b = 0,528$$

- b. Menghitung rumus a:

$$a = \frac{1293 - (0,53) . (1314)}{26}$$

$$a = \frac{1293 - 696,42}{26}$$

$$a = \frac{596,58}{26}$$

$$a = 22,94$$

c. Persamaan regresi sederhana dengan rumus:

$$Y = 22,94 + 0,528X$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil Menganalisis dengan teknik Korelasi *pearson product moment* untuk mengukur validitas instrumen dengan mencari hubungan variabel bebas (X)dengan variabel terikat (Y),pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,501 Hal tersebut menjelaskan kepada kita bahwa korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat Cukup Kuat dengan kata lain kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan. Sedangkan besar sumbangan koefisien determinan atau koefisien penentu sebesar 25,10% dan sisanya 74,90% ditentukan oleh variabel lain.

Kemudian Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang di dapat dari lapangan dengan menggunakan teknik analisa regresi sederhana, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa a = 22,94 konstanta Y jika nilai X = 0, yang artinya suatu konstanta yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. Tanda positif (+) yang menggambarkan pengaruh positif yang artinya bahwa pengembangan budaya organisasi akan meningkatkan pula kinerja pegawai tersebut. b = 0,528 koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat, artinya bahwa setiap perubahan nilai budaya organisasi , maka nilai kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,528

Sebagai pusat pelayanan terutama mengenai kondisi-kondisi kebutuhan akan pangan disuatu wilayah. Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat mempunyai asumsi dasar Budaya Organisasi yakni dengan memberikan pembinaan pelaksanaan dibidang ketahanan pangan, kelembagaan dan prasarana usaha pertanian serta menyelenggarakan penyuluhan dan pelatihan pertanian langsung kepada masyarakat. Yang mana hal ini dapat memacu semangat pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan meredam segala keluhan-keluhan serta kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik di lingkungan pemerintahan. Oleh sebab itu, maka Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat telah menerapkan Budaya Organisasi yang cukup baik kepada pegawainya di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Penutup

Kesimpulan

Budaya organisasi mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat hal tersebut berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

Dari hasil analisis menggunakan Regresi Sederhana, diperoleh hasil bahwa

Budaya Organisasi (Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, control, toleransi, pola komunikasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti yaitu Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sebagai pusat pelayanan kepada masyarakat dalam mengembangkan usaha di bidang pertanian, perikanan, perkebunan dan kehutanan, Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat mempunyai asumsi dasar Budaya Organisasi yakni dengan memberikan Menyediakan pelayanan dalam mengembangkan usaha di bidang pertanian, perikanan, perkebunan dan kehutanan. Menyediakan infrastruktur sarana informasi dan komunikasi yang tangguh dan handal. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia dalam penguasaan dan pemanfaatan bidang teknologi informasi dan komunikasi di bidang penyuluhan serta Meningkatkan pelayanan masyarakat melalui sarana komunikasi sosial, media informasi komunikasi dan media massa. Bukan mustahil untuk kedepannya Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat dapat menjadi pilar utama dalam kemajuan di bidang pertanian, perikanan, perkebunan dan kehutanan di Kutai Barat. Yang mana hal ini dapat memacu semangat pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan meredam segala keluhan-keluhan serta kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik di lingkungan pemerintahan

Dalam penerapan budaya organisasi (inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi) di Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat kedepannya haruslah lebih ditingkatkan lagi agar lebih lagi dipahami dan dimengerti oleh setiap individu yang ada dalam organisasi.

Kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat agar lebih lagi ditingkatkan sehingga tujuan dan sasaran dari organisasi dapat tercapai. Semoga kinerja pegawai yang baik dapat dipertahankan dan yang masih kurang lebih ditingkatkan lagi.

Agar budaya organisasi benar-benar berdampak positif terhadap kinerja pegawai maka hendaklah Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat harus menciptakan suasana yang mendukung contohnya lebih memanfaatkan potensial sumber daya manusia yang ada di Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat, memperbaiki pola komunikasi antara setiap pegawai dan antar bagian, integrasi antar bagian yang ada di Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat, rasa saling memiliki dan merupakan bagian dari organisasi dan adanya rasa tanggung jawab dalam menanggung resiko dari setiap perbuatan yang dilakukan untuk mendukung budaya organisasi tersebut, sehingga para pegawai tidak menganggap budaya organisasi tersebut merupakan beban tetapi merupakan keyakinan dan kebiasaan yang dilakukan dengan sepenuh hati dalam bekerja. Sehingga dengan demikian dapat

meningkatkan kinerja pegawai yang berarti juga pencapaian visi dan misi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YFPF — UGM
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta:Amara Books
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Retnaja Rosda Karya
- _____, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung :Remaja Rosda Karya
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Singarimbun, Masri. 2000. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3E
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IIPP STIM YKPN.
- _____. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabet Arikunto,
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bu

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999