

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SUNGAI PINANG DALAM KECAMATAN SUNGAI PINANG KOTA SAMARINDA

Dolvia Regina Nginu

Abstrak

Dolvia Regina Nginu, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Bimbingan Ibu Dr. Fajar Apriani, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Definisi operasional meliputi independen variabel (budaya organisasi) dengan lima indikator yaitu pengarahannya, kontrol, integrasi, dukungan manajemen, toleransi terhadap konflik, dan dependen variabel (kinerja pegawai) dengan lima indikator yaitu kualitas kerja, kecakapan, inisiatif, kedisiplinan, dan tanggungjawab. Kemudian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri atas teknik observasi, penggunaan kuesioner dan dokumentasi. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) dan analisis Regresi Linier Sederhana.

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=28$, dimana r_{xy} hitung lebih besar dari harga kritis r_{xy} tabel ($0,613 > 0,374$) pada tingkat $\alpha 0,05$. Dan termasuk dalam pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Kemudian dari hasil uji determinasi besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda adalah 56,4%. Dan selanjutnya melakukan uji regresi linier sederhana dan memperoleh hasil persamaan $Y=32,228+0,447$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Menurut Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, otonomi merupakan hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Konsep otonomi daerah telah memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah. Kewenangan tersebut antara lain dalam pengelolaan urusan pemerintahan dan aparatur daerah.

Dengan dilaksanakannya otonomi daerah dimana otonomi menitikberatkan pada pemerintahan kabupaten/kota, merupakan sisi baru yang memberikan suatu kesempatan dan harapan bagi masyarakat dalam memanfaatkan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Oleh karena itu kebutuhan akan aparatur yang memiliki kinerja baik merupakan tuntunan dan kebutuhan bagi pemerintah daerah. Disamping itu, pemerintah terus melakukan pembenahan penyelenggaraan pemerintah dengan menerapkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*), yang memiliki peranan yang luas yaitu memperbaiki dan meningkatkan hak-hakwarga negara (standar kehidupan yang layak) diintegrasikan dengan sektor pemerintah (state).

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan peranan pegawai sangatlah penting, hal ini disebabkan karena pegawai merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan tugas negara dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menyadari pentingnya peranan pegawai tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam pencapaian tujuan seperti memberikan sistem imbalan sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, namun bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

Selain itu pemerintah perlu memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan kegiatan suatu organisasi yang merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Agar menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha sehingga setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam setiap lingkungannya.

Dalam rangka peningkatan kinerja, seseorang birokrat harus mampu mengembangkan inovasi dan kreatif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan masyarakat. Dalam proses peningkatan kinerja perlu didukung dari struktur birokrasi yang harus mampu memberikan ruang gerak kebebasan bertanggungjawab pada birokrat pelaksana untuk mengembangkan kreativitas dan beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan, sehingga terciptanya kerjasama antara pegawai yang solid dan dapat tercapai semua tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kemudian kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi

tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan tertentu.

Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang perlu untuk ditingkatkan, yaitu bagaimana kinerja seseorang pegawai yang ada pada birokrasi dapat lebih memberikan kepuasan pelayanan terhadap orang yang menerima pelayanan tersebut.

Selain itu, meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, tercapainya tujuan organisasi tersebut jika kinerjanya didukung oleh budaya organisasi yang baik.

Oleh sebab itu, budaya organisasi merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari pun tidak terlepas dari ikatan budaya sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain, batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki oleh organisasi atau kelompok lain, dan budaya organisasi itu sendiri sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diyakini ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta seluruh peneliti akuntansi. Mereka menyatakan budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif (Lako, 2004:28).

Seperti halnya budaya organisasi yang ada pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yaitu kurangnya kritik dan saran dalam organisasi tersebut dalam mengemukakan pendapatnya, tidak menaati peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi dengan baik, tidak adanya dorongan unit organisasi untuk bekerja secara terkoordinasi dalam bekerja, serta tidak tercapainya sasaran yang diharapkan oleh organisasi. Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis berpendapat bahwa budaya organisasi yang negatif akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal dan budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang penulis lakukan, adapun hal yang menjadi permasalahan pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda ini adalah :

1. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, kurangnya ketelitian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan

tugas sesuai pekerjaannya.

2. Saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja sehingga kedisiplinan pegawai terhadap jam kerja dapat dikatakan masih rendah.
3. Masih sering terlihatnya pegawai ngobrol dan bermain handphone pada saat jam kerja.

Beberapa permasalahan tersebut mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda masih rendah. Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan menunjukkan mendesaknya suatu harapan pada perubahan kinerja pegawai pemerintah ke arah yang lebih baik, untuk yang mendukung perubahan itu perlu adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi sehingga individu-individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat dan akhirnya membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi, yang nantinya selain menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi akan tetapi kenyataannya kinerja sumberdaya aparatur pemerintah kita yang buruk juga akan mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda”.

Rumusan Masalah

Dalam melakukan penelitian, perlu dirumuskan masalah secara jelas untuk menghasilkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian tersebut di atas, maka rumusan penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan di dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Segi Teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguji teori mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lokasi penelitian, sehingga menambah kajian-kajian di bidang ilmu administrasi negara, khususnya mengenai perilaku organisasi.
2. Segi praktis : Sebagai bahan informasi bagi pemerintah di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dalam

menilai kinerja pegawai sebagai penyelenggara pelayanan publik.

Kerangka Dasar Teori

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajian pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar perilaku organisasi itu didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut.

Menurut Robbins (dalam Muchlas 2005:12) perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang menyelidiki dampak dari pengaruh individu, kelompok, struktur dalam organisasi terhadap perilaku orang-orang yang terlibat di dalamnya yang bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektifitas organisasi. Selanjutnya menurut Ducan (dalam Herlambang, 2014:4) perilaku adalah bidang baru dari ilmu tingkah laku yang dikembangkan dengan titik perhatiannya pada pemahaman perilaku manusia dalam suatu organisasi yang sedang berproses.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins dan Judge, dalam Sunyoto dan Burhanudin, 2011:149). Selanjutnya Thompson dan Stickland (dalam Torang, 2014:106) mengatakan budaya organisasi menunjukkan nilai, *beliefs*, prinsip, dan tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi.

Kemudian menurut Amstrong (dalam Torang, 2014:107) mengatakan budaya organisasi atau korporat adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang dapat diartikulasi. Luthans (dalam Torang, 2014:107) mengatakan budaya organisasi adalah tata nilai dan norma yang menuntut perilaku jajaran organisasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Robbins(dalam Tika2006:10) adalah :

1. Inisiatif individual

Yaitu tingkat tanggungjawab,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 ataumengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan bresiko

Semua budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberik antoleransiapabila 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 manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer 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.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Smith (dalam Sedarmayanti 2001:50) menyatakan bahwa *performance* atau kinerja

adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:50) kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Selanjutnya menurut Widodo (dalam Pasolong 2010:175) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sumberdaya manusia karena seseorang yang berkualitas akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik pula. Kinerja pegawai erat kaitanya dengan hasil pekerjaan dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas kerja, dan ketepatan waktu, serta tanggungjawab yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Seperti pengertian kinerja pegawai menurut Pasolong (2008: 175) adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Sedangkan Sinambela, dkk (dalam Pasolong 2008:176) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja pegawai menurut Kusriyanto (dalam Mangkunegara 2012:9) adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Mitchell (dalam Torang, 2014:75) adalah :

1. Kualitas kerja, indikator ini mengukur mutu dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kecakapan, indikator ini mengukur keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai dalam pengetahuan dan penguasaan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.
3. Inisiatif, indikator ini mengukur bagaimana daya pikir dan kreativitas pegawai dalam membentuk ide dan merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Kedisiplinan, indikator ini mengukur kinerja pegawai dalam hal mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Tanggungjawab, indikator ini mengukur kesedian pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

Definisi Konsepsional

1. Budaya organisasi adalah nilai atau keyakinan yang berhubungan dengan perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi.

2. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja pegawai berdasarkan kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya masing-masing.

Hipotesis

Ho = Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Ha = Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan kegiatan ilmiah yang bermaksud menerangkan kebenaran. Sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan berdasarkan tingkat ekplanasinya merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui sebab akibat atau kausal antara budaya organisasi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (sebagai variabel X)
 - a. Pengarahan
 - b. Toleransi terhadap konflik
 - c. Integrasi
 - d. Dukungan manajemen
 - e. Kontrol
2. Kinerja pegawai (sebagai variabel Y)
 - a. Kualitas Kerja
 - b. Kecakapan
 - c. Inisiatif
 - d. Kedisiplinan
 - e. Tanggungjawab

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yang berjumlah 28 orang. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain

sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) atau studi dokumen, untuk memperoleh data sekunder dipergunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan merangkum data yang berkaitan dengan objek penelitian.
2. Studi Lapangan, untuk memperoleh data primer adalah dengan mengadakan:
 - a. Observasi, yaitu dilakukan untuk mengamati secara langsung mengenai objek penelitian.
 - b. Kuesioner, yang dimaksudkan untuk mendapatkan data primer berupa jawaban dari para responden penelitian.
 - c. Dokumentasi, yang dapat berupa dokumen-dokumen, foto, arsip, atau surat-surat yang diperlukan.

Alat Pengukuran Data

Alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu yang berupa kata-kata antara lain sangat sering, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah.

Menurut Sugiyono (2012:108) kelima penilaian tersebut diberi skor sebagai berikut :

1. Untuk jawaban sangat sering/ sangat positif diberi skor 5
2. Untuk jawaban sering/ positif diberi skor 4
3. Untuk jawaban kadang-kadang/ netral diberi skor 3
4. Untuk jawaban pernah/ negatif diberi skor 2
5. Untuk jawaban tidak pernah/ sangat negatif diberi skor 1

Alat Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, penulis menggunakan tiga jenis alat analisis sebagai berikut.

Korelasi Product Moment

Korelasi *Product Moment* dipergunakan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Antara 0,00- 0,199	Sangat Rendah
Antara 0,20-0,399	Rendah
Antara 0,40-0,599	Sedang
Antara 0,60-0,799	Kuat
Antara 0,80- 0,100	Sangat Kuat

Jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel, maka nilai r yang diperoleh tersebut signifikan (Ha diterima Ho ditolak). Dan sebaliknya apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka tidak signifikan (Ha ditolak Ho diterima).

Hasil perhitungan korelasi *product moment*

Correlations			
		Budaya	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	28	28
Kinerja	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisiensi Determinasi

Alat analisis ini dipergunakan oleh penulis untuk mengetahui pengaruh X (budaya organisasi) dan Y (kinerja pegawai). Dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Pearson

Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.564	.535	3.37135

a. Predictors: (Constant), Budaya

Regresi Linier Sederhana

Alat analisis ini dipergunakan untuk menghasilkan persamaan pengaruh budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y). Adapun rumus Regresi Linier Sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Ŷ = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Budaya organisasi

Hasil perhitungan regresi lenier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.228	11.173		3.422	.002
	Budaya	.447	.146	.613	3.050	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Semua perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.

Pembahasan

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi juga menjadi pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya kepada anggota-anggota baru menjadi cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah yang terjadi. Dengan budaya organisasi yang baik, maka masalah-masalah yang dihadapi dalam suatu organisasi dapat diselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, budaya organisasi yang ada pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda sudah cukup baik. Hal ini dapat terlihat pada kemampuan atasan yang baik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di tempat kerja serta bersikap tidak berpihak/netral terhadap pegawai, dukungan manajemen yang diberikan atasandalam hal komunikasi atau arahan, serta peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam organisasi dapat dilakukan dengan baik dan unit-unit organisasi dapat bekerja dengan cara terkoordinasi, namun pengarahan dalam menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan masih terlihat rendah.

Selanjutnya, kinerja pegawai yang ada pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda terlihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualitas kerja yang baik dalam hal tingkat ketelitian kerja,

tingkat penyelesaian, dan tingkat ketepatan hasil yang diperoleh. Kemudian inisiatif pegawai yang berkenaan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide dan merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi cukup baik, namun tanggungjawab pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya masih terlihat rendah, tetapi tingkat kecakapan dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sudah baik.

Selanjutnya diperlukan pembahasan mengenai hasil dari analisis perhitungan yang diperoleh bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ternyata positif dan kuat, hal itu dibuktikan dengan $r = 0,613$ dengan tingkat signifikan 0,05 sesuai pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan Sugiyono (2012:214) berada pada interval 0,60 – 0,799 yang termasuk dalam kategori kuat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda memiliki pengaruh sebesar 56,4% yang artinya mempunyai pengaruh yang sedang. Sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu budaya organisasi (x) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y) di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Dalam Kota Samarinda dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Adapun besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tersebut adalah 56,4%.

Peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = 32,228 + 0,447x$ mengandung arti bahwa nilai konstanta sebesar 32,675 menunjukkan bahwa budaya organisasi tanpa diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Dalam Kota Samarinda walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,447 menunjukkan apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 0,447 maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja pegawai yang berarti terdapat pengaruh yang sedang antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. Dengan memperhatikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka saran-saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, perlu menambah frekuensi pemberian pengarahan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ada pada

- organisasi tersebut, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan dan tanggungjawab pegawai masih perlu ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda, diperlukan peningkatan tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing. Sehingga penulis merekomendasikan agar para pegawai perlu diberi himbauan oleh pimpinan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas dan menjalankan tugas pokok sesuai dengan kemampuan, sehingga memperoleh pencapaian tujuan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hardjito, Dydiet. 2004. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi. (Cara Mudah Mempelajari Perilaku Organisasi dalam Sebuah Organisasi)* KDT Yogyakarta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Riani, Laksmi Asri. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2005. *Buku Latihan Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sobirin, Achmad. 2009. *Budaya Organisasi*. YKPN. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang & Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasi*. CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
2011. *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D*. Alfabeta, Bandung.
2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tika, Moh Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yasin, Mahmuddin. 2012. *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Mizan Media Utama (MMU). Bandung.