

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LOA KULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Wiwik Sudarmayanti¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Definisi operasional meliputi independen variabel (budaya organisasi) dengan 6 indikator yaitu aturan perilaku teramati, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan dan iklim organisasi. Dan dependen variabel (kinerja pegawai) dengan 5 indikator yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi. Kemudian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kepustakaan, dan teknik studi lapangan yang terdiri atas teknik observasi, penggunaan kuisisioner, dan dokumentasi. Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Teknik Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment (r_{xy}), dan analisis regresi linier sederhana.

Kesimpulan berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=52$, dimana r_{xy} hitung lebih besar dari harga kritis r_{xy} tabel ($0,645 > 0,279$) pada tingkat α 0,000. Dan termasuk dalam pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian dari hasil uji regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan $\hat{Y}=19,064+0,438X$. Dan selanjutnya dari hasil perhitungan, diketahui bahwa indikator filosofi dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kantor Camat Loa Kulu

Pendahuluan

Sesuai dengan tuntutan reformasi total yang dicanangkan oleh rakyat, pemerintah menetapkan terwujudnya *good governance* atau tata pemerintahan yang baik. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan Sumber Daya Manusia Manusia (SDM) aparatur yang berkualitas menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi pemerintah agar pegawai aparatur mampu mengemban

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: wiwiksudarmayanti@gmail.com

tugas dan tanggungjawabnya dengan efisien, efektif dan profesional serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Maka dari itu, untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen PNS diarahkan guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna. Adapun manajemen PNS di Indonesia tertuang dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 3 ayat 1 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Hal ini merupakan suatu landasan hukum bagi pegawai negeri agar dapat dijadikan dasar untuk mengatur negara menuju administrasi yang sempurna, dimana kualitas pegawai negeri dan mutu organisasi aparatur sangat menentukan pencapaian tujuan negara.

Peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan bagaimana cara organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Hal tersebut menurut Sutrisno (2010:188) tidak lepas dari budaya organisasi yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang/persepsi yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Indonesia sebagai negara kepulauan yang terdiri dari pelbagai satuan pulau dengan keanekaragaman (heterogenitas) dan potensi-potensi kekayaan alam serta permasalahan yang satu sama lain yang melekat di berbagai wilayah, dengan lahirnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang kemudian terakhir direvisi kembali menjadi Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 memberikan peluang yang besar kepada daerah-daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri menurut potensi dan kearifan lokal masing-masing daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah kecamatan.

Kantor Kecamatan Loa Kulu sebagai penyelenggara tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan serta pemberi pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah daerah memiliki moto “Kami siap memberikan pelayanan yang terbaik cepat dan tepat waktu”. Terwujudnya kesejahteraan masyarakat Kecamatan Loa Kulu dalam pelayanan prima merupakan visi yang dibangun oleh pemerintah daerah Kecamatan Loa Kulu demi tercapainya akuntabilitas organisasi dan diperlukan untuk menciptakan budaya organisasi.

Dari hasil observasi sementara yang penulis lakukan, diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Loa Kulu selama ini belum optimal. Indikasi penerapan kinerja yang kurang optimal dengan indikasi permasalahan sebagai berikut: (1) Masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor, (2) Beberapa pegawai menggunakan waktu kerja mereka dengan mengobrol, bermain *handphone*, dan bergerombol bermain game di komputer kantor, (3) Pengaturan tata ruang kerja pegawai yang tidak optimal. Meja kerja pegawai terlalu dekat dan

berdempet sehingga membatasi ruang gerak dan akses komunikasi pegawai. Indikasi-indikasi permasalahan tersebut merupakan contoh dari budaya organisasi yang negatif sehingga berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian target kerja dalam unit kerja pemerintah daerah, karena jeleknya kinerja pegawai.

Untuk mengkaji lebih dalam, maka penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Manakah dari indikator variabel budaya organisasi yang meliputi aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk menganalisis indikator variabel budaya organisasi yang meliputi aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi negara.
2. Secara praktis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintahan, khususnya di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kerangka Dasar Teori

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internalnya (Schein dalam Wirawan, 2007:8).

Pendapat Schein diperkuat oleh Drucker yang menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konstan oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskannya kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah tersebut (Tika, 2010:4).

Jadi dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat 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

Menurut Luthan dalam Sopiah (2008:129) mengemukakan karakteristik atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku (*observed behavioral regulation*), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma (*Norms*), yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauhmana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai-nilai dominan (*dominan values*), yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota.
4. Filosofi (*philosophy*), yakni sejumlah kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Peraturan (*rules*), yakni adanya pedoman/aturan yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi yang berlaku untuk semua pegawai.
6. Iklim organisasi (*organization climate*), yakni keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja peraturan waktu (Kusriyanto dalam Mangkunegara, 2012:9).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi 5 aspek yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja.
2. Ketepatan waktu (*Promptness*), yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang.
3. Inisiatif (*Inisiative*), yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggungjawab terhadap pekerjaan.
4. Kecakapan (*Capability*), yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
5. Komunikasi (*Comunication*), yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Definisi Konsepsional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah seperangkat 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.
2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Definisi Operasional

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis merumuskan definisi operasional yang merupakan pembatas terhadap penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

- A. Variabel bebas (X) budaya organisasi dengan indikator:
 1. Aturan perilaku teramati
 2. Norma
 3. Nilai-nilai dominan
 4. Filosofi
 5. Peraturan
 6. Iklim organisasi
- B. Variabel terikat (Y) kinerja pegawai dengan indikator sebagai berikut:
 1. Kualitas pekerjaan
 2. Ketepatan waktu
 3. Inisiatif
 4. Kecakapan
 5. Komunikasi

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode korelasional adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Adapun keuntungan menggunakan metode ini adalah kemampuannya memberikan bukti nyata mengenai hubungan sebab akibat yang langsung bisa dilihat (Krisyantono, 2006:62). Peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini diterapkan melalui metode pengukuran dan sampel yang selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Loa Kulu dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 52 orang.

Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2006:134).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dengan demikian, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Loa Kulu yang berjumlah 52 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk megumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data yang mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian dengan cara :

1. Observasi, yaitu suatu kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh panca indera.
2. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

b. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang mendukung dalam penulisan ini dengan mempelajari literature atau buku-buku yang behubungan dengan penelitian.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:107). Alasan penulis menggunakan skala likert karena lebih fleksibel daripada teknik pengukuran lainnya.

Sebagaimana yang dikemukakan Singarimbun (1995:110) seorang peneliti menginginkan *range* cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti 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 tersebut, maka penulis 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 dikelompokkan dalam nilai skala 5 jenjang masing-masing diberikan nilai yaitu :

1. Untuk alternatif jawaban “a” diberi skor tertinggi : 5
2. Untuk alternatif jawaban “b” diberi skor tinggi : 4
3. Untuk alternatif jawaban “c” diberi skor sedang : 3
4. Untuk alternatif jawaban “d” diberi skor rendah : 2
5. Untuk alternatif jawaban “e” diberi skor terendah : 1

Pengujian Instrumen Penelitian

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya objek yang diukur.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0,30$. Butir pertanyaan dikatakan valid jika angka r lebih besar dari 0,30 (Masrun dalam Sugiyono, 2013:134).

Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:42).

Teknik Analisis Data

Berikut ini adalah teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian:

Distribusi Frekuensi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Distribusi Frekuensi, yaitu susunan data dalam suatu tabel yang telah diklasifikasikan menurut kelas atau kategori tertentu (Prasetyo, 2010:184). Distribusi Frekuensi digunakan untuk mendeskripsikan profil dan gambaran umum demografi, serta deskripsi dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Koefisien Korelasi Product Moment

Korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan atau besar kecilnya pengaruh antara satu variabel satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2013:228). Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\right\} \left\{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\right\}}}$$

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau dua beberapa variabel independen (Prasetyo, 2010:200). Cara perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini penulis menyajikan data hasil penelitian lapangan yang diperoleh melalui observasi, kuisioner, dan penelitian dokumen, yaitu mempelajari data-data yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu penulis juga akan memberikan gambaran umum Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Gambaran Umum Kecamatan Loa Kulu

Kecamatan Loa Kulu merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Kutai Kartanegara. Kecamatan tersebut terletak sekitar 10 kilometer di sebelah selatan

Tenggarong. Kecamatan Loa Kulu mempunyai luas wilayah 1.405,7 km² dengan batas administratif :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kota Tenggarong.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Loa Janan.
3. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Kota Bangun.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Loa Janan.

Kecamatan Loa Kulu memiliki jumlah penduduk sebanyak 59.672 jiwa hingga april 2014 yang tersebar di 15 desa.

Pembentukan Pemerintahan Kantor Kecamatan

Kantor Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara dibentuk berdasarkan: (1) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, (2) Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 18 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan.

Seperti halnya organisasi pada umumnya organisasi Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki visi dan misi organisasi sebagai acuan dalam menjalankan roda organisasinya.

Adapun visi Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara adalah **“terwujudnya kesejahteraan masyarakat Kecamatan Loa Kulu dalam pelayanan yang prima”**

Adapun misi Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara adalah:

1. Menyelenggarakan pelayanan yang mudah, cepat dan ramah.
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang agamis dan berbudaya.
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur pedesaan yang mendukung pemenuhan kebutuhan masyarakat.
4. Memanfaatkan potensi sumber daya alam, secara berkelanjutan berdasarkan penataan ruang berbasis ekosistem.
5. Memberdayakan kelompok-kelompok usaha ekonomi produktif masyarakat.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi kecamatan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 18 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan terdiri atas:

1. Camat
2. Sekretariat Kecamatan
 - a. Kasubag Keuangan
 - b. Kasubag Umum
 - c. Kasubag Kepegawaian
3. Kelompok Jabatan Struktural
4. Kasi Pemerintahan
5. Kasi Ketentraman dan Ketertiban Lingkungan Masyarakat

6. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa
7. Kasi Kesejahteraan Rakyat
8. Kasi Pelayanan Umum

Uji Instrumen Penelitian

Dalam analisis kuantitatif ini dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas mengenai butir-butir kuisioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden.

Uji Validitas

Butir kuisioner dikatakan valid jika kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuisioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara nilai *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r_{kritis} = 0,30$.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	No	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Budaya organisasi	Aturan perilaku teramati (X_1)	1	0,302	0,3	Valid
		2	0,496	0,3	Valid
		3	0,206	0,3	Tidak valid
	Norma (X_2)	4	0,408	0,3	Valid
		5	0,497	0,3	Valid
		6	0,445	0,3	Valid
	Nilai-nilai dominan (X_3)	7	0,472	0,3	Valid
		8	0,357	0,3	Valid
		9	0,408	0,3	Valid
		10	0,451	0,3	Valid
		11	0,303	0,3	Valid
		12	0,320	0,3	Valid
	Filosofi (X_4)	13	0,450	0,3	Valid
		14	0,479	0,3	Valid
		15	0,649	0,3	Valid
		16	0,519	0,3	Valid
		17	0,397	0,3	Valid
		18	0,501	0,3	Valid
		19	0,767	0,3	Valid
	Peraturan (X_5)	20	0,325	0,3	Valid
		21	0,311	0,3	Valid
		22	0,676	0,3	Valid
		23	0,416	0,3	Valid
	Iklim organisasi (X_6)	24	0,627	0,3	Valid
		25	0,642	0,3	Valid
		26	0,374	0,3	Valid
		27	0,651	0,3	Valid
		28	0,340	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22 Agustus Tahun 2015

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil validitas ke 28 butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi setelah diuji terdapat 27 butir pertanyaan

dinyatakan valid karena mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari koefisien korelasi sebesar 0,30 sebagai pembanding. Sehingga butir pertanyaan yang tidak valid akan dihapus dan tidak dipergunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	No	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Kinerja pegawai	Kualitas pekerjaan	1	0,606	0,3	Valid
		2	0,755	0,3	Valid
		3	0,702	0,3	Valid
	Ketepatan waktu	4	0,402	0,3	Valid
		5	0,339	0,3	Valid
		6	0,482	0,3	Valid
		7	0,390	0,3	Valid
	Inisiatif	8	0,675	0,3	Valid
		9	0,469	0,3	Valid
		10	0,624	0,3	Valid
	Kecakapan	11	0,744	0,3	Valid
		12	0,831	0,3	Valid
		13	0,749	0,3	Valid
		14	0,608	0,3	Valid
	Komunikasi	15	0,597	0,3	Valid
		16	0,707	0,3	Valid
		17	0,598	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *corrected item-total correlation* untuk keseluruhan butir pertanyaan variabel kinerja pegawai lebih besar dari koefisien korelasi sebesar 0,30 sebagai pembanding. Ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan 27 butir pertanyaan variabel budaya organisasi sebesar 0,869 lebih besar dari 0,60. Itu berarti seluruh butir pertanyaan variabel budaya organisasi dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	27

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22 Tahun 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan 17 butir pertanyaan variabel kinerja pegawai sebesar 0,883 lebih besar dari 0,60. Itu berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai:

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	17

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22 Tahun 2015

Analisa Data

Penggunaan uji koefisien korelasi *product moment* (R) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui derajat kekuatan atau keeratan hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, hasil output dari korelasi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,645**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

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

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_o : $\rho = 0$, artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H_a : $\rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antarabudaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa koefisien korelasi *product moment* antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar +0,645 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besar korelasi apabila dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, berarti budaya organisasi berkorelasi kuat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan tanda “+” menunjukkan bahwa arah hubungan positif, yaitu semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik dan positif pula kinerja pegawai.

Untuk mengetahui koefisien korelasi itu signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% dengan N = 52, maka nilai r_{tabel} sebesar 0,279. Karena nilai r_{hitung} (0,645) > r_{tabel}

(0,279), jadi hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dimaksudkan untuk menguji seberapa tinggi prediksi antara kinerja pegawai bila budaya organisasi ditingkatkan.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, hasil output dari regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,064	7,680		2,482	,016
	Budaya Organisasi	,438	,073	,645	5,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan Menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2015

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 19,064 + 0,438X$$

Arti dari persamaan regresi di atas adalah:

- 1) *a* adalah *Intercept* atau konstanta sebesar 19,064. Artinya jika tanpa adanya variabel budaya organisasi maka nilai kinerja pegawai adalah 19,648.
- 2) Arah hubungan, dari persamaan terlihat tanda '+' yang menggambarkan arah kontribusi positif. Ini berarti bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan pula kinerja pegawai.
- 3) *b* adalah 0,438, yang merupakan koefisien regresi yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Artinya bahwa setiap perubahan nilai budaya organisasi 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,438.

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* dan analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima yaitu "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara".

Pembahasan

Hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara diperoleh hasil +0,645 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan perbandingan dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 5% dengan $N = 52$, maka r_{tabel} sebesar 0,279. Ini berarti nilai r_{hitung} lebih besar

daripada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara”. Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa tinggi prediksi antara kinerja pegawai bila budaya organisasi ditingkatkan digunakan rumus analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data yang didapat dari lapangan diperoleh hasil persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 19,064 + 0,438X$. Dari rumus di atas menunjukkan besarnya kinerja pegawai adalah 19,064. Rumus tersebut juga menunjukkan apabila budaya organisasi ditingkatkan sampai maksimal (134), maka kinerja akan naik sebanyak 77,756.

Dari hasil perhitungan nilai rata-rata dari jumlah item pertanyaan untuk masing-masing indikator variabel budaya organisasi, diketahui bahwa indikator filosofi memiliki nilai hitung rata-rata lebih besar yaitu 26,15 daripada indikator variabel budaya organisasi lainnya. Hal ini berarti indikator filosofi merupakan indikator variabel budaya organisasi yang memberikan dominan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi linier, diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = 19,064 + 0,438X$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila nilai variabel budaya organisasi (aturan perilaku teramati, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan, dan iklim organisasi) dinaikkan sampai maksimal, maka kinerja pegawai (kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi) akan naik menjadi 77,756. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai $r_{xy} = 0,645$ dengan tingkat signifikan 0,000 berada pada kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan H_a yang penulis ajukan, bahwa budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku teramati, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat diterima atau terbukti kebenarannya.
2. Indikator filosofi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saran

Ada beberapa hal yang menjadi dari saran yang diberikan oleh penulis untuk dilakukannya pembenahan, khususnya pada faktor budaya organisasi, diantaranya yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengemukakan pimpinan tidak pernah memberikan penghargaan (tertulis-lisan) terhadap pegawai berprestasi. Oleh karena itu, Camat perlu meningkatkan pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi agar pegawai termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya sekaligus komitmen kerjanya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengemukakan disiplin kerja pegawai selama ini sedang. Oleh karena itu, Camat perlu meningkatkan pengawasan yang lebih ketat agar para pegawai dapat bekerja secara maksimal serta dapat meningkatkan disiplin kerjanya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengemukakan desain/tata ruang kerja pegawai kadang-kadang memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, tata ruang kerja Kantor Camat Loa Kulu perlu dilakukan pengaturan dan penataan kembali agar ruang kerja pegawai lebih rapi dan teratur sehingga dapat menciptakan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Krisyanto, Rachmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenade Group
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta : Raja Gafindo Persada
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju Mandar
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan r&d*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat