

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SAMARINDA

Isnanindia Septia Putri¹

Isnanindia Septia Putri. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Di bawah bimbingan Pembimbing I Achmad Djumlani dan Pembimbing II Endang Erawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Kinerja Pegawai meliputi potensi kerja, disiplin, kreativitas, kerjasama, kompetensi dan tanggung jawab.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Samarinda. Dari 100 kuesioner yang disebar, diperoleh 72 responden yang dapat dimasukkan pengolahan data. Analisis data menggunakan Program SmartPLS Versi 2.0. Pengujian hipotesis menggunakan resampling bootstrapping.

Hasil pengujian hipotesis adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi kedalam maupun keluar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi pola interaksi

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

tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Tangkilisan (2002:05) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Dengan demikian pentingnya kerjasama didalam suatu organisasi untuk menyelaraskan pemikiran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai.

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara yang berkualitas merupakan aset bangsa dan negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri.

Rumusan Masalah

Untuk dapat memperoleh penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda?".

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Segi teoritis, sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.
2. Segi praktis :
 - a) Sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi kantor dalam hal ini berkaitan dengan mengadakan pengawasan, serta sebagai bahan pembanding baik pada keadaan sebelumnya maupun yang akan datang mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda

- b) Sebagai panduan dan bahan informasi bagi pihak lain yang berkepentingan ingin menggunakan hasil penelitian sebagai bahan perbandingan terkait dengan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

KERANGKA DASAR DAN TEORI

Teori dan Konsep

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep dan konstruksi, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

Menurut Neumen (dalam Sugiyono, 2009:52) menjelaskan bahwa teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Sedangkan pengertian konsep menurut Masri Singarimbun dan Sopian Efendi (1995:33) konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.

Perilaku Organisasi

Robbins (dalam Muchlas 2005:12) menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang menyelidiki dampak dari pengaruh individu, kelompok dan struktur dalam organisasi terhadap perilaku orang-orang yang terlibat di dalamnya yang bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektifitas organisasi.

Menurut Muchlas (2005:15) dalam suatu organisasi terdapat enam konsep dasar yang meliputi masalah-masalah manusia dan organisasi yakni:

1. Perbedaan individual, manusia banyak memiliki kesamaan, tetapi setiap orang juga memiliki perbedaan.
2. Manusia secara keseluruhan, sifat-sifat manusia yang berbeda dapat dipelajari secara terpisah, tetapi pada akhirnya sifat-sifat ini merupakan bagian dari sebuah system yang menciptakan manusia secara keseluruhan.
3. Perilaku yang bermotivasi, perilaku timbul karena alasan-alasan erentu baik yang berhubungan dengan kebutuhan manusia atau sebagai konsekuensi dari tindakan-tindakannya. Dalam masalah kebutuhan, mereka termotivasi bukan karena apa yang dibutuhkan, tetapi karena keinginan mereka sendiri.
4. Nilai-nilai kemanusiaan (martabata manusia), didalam suatu organisasi pegawai harus diperlakukan dengan baik. Memberikan hak kepada pelaku-pelakunya akan rasa hormat dan pengakuan tentang aspirasi dan kemampuan orang lain.
5. Organisasi sebagai system sosial, manusia tidak hanya memiliki kebutuhan psikologis, tetapi juga peranan dan status sosial.
6. Organisasi sebagai wadah keuntungan bersama, manusia memandang organisasi sebagai alat atau cara untuk membantu mencapai tujuan mereka,

sedangkan organisasi membutuhkan manusia untuk membantu mencapai sasaran tujuan organisasi.

Dalam hal ini perilaku organisasi merupakan dasar di dalam pembentukan budaya organisasi, Hal yang sama diungkapkan oleh Edgar Schein (dalam Mangkunegara2005:124) yang berpendapat bahwa budaya organisasi terbentuk melalui tindakan dan perilaku pemimpinnya.

Jadi kesimpulan dari beberapa ahli diatas Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumoulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Elliott Jacques (lihat Ducan, 1989) budaya perusahaan dan budaya organisasi adalah: *The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new number must learn and at least partially accept in order to be accepted into the sevice of the firm.*" (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagai bagian organisasi/perusahaan).

Sementara itu, Eheelen & Hunger (1986) mendefinisikan: *"A coporation's culture is the collection of beliefs, expectations and values shared by the coporation's members and transmitted from one generation of employees to another."* (Budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya).

Griffin & Ebert (1989) menyebutkan : *"corporate culture is the shared experiences stories, beliefs, and norms that characteriza an organization."* (budaya perusahaan adalah pengalaman, sejarah, keyakinan, dan norma-norma bersama yang menjadi cirri organisasi).

Ketika definisi budaya organisasi yang dikemukakan diatas Nampak bahwa terdapat perbedaan-perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Akan tetapi, dari padanya, dapat diketahui bahwa ada tiga hal yang menjadi cirri-ciri perusahaan, yaitu: (1) dipelajari, (2) dimiliki bersama, dan (3) diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya organisasi yang kuat memiliki beberapa tujuan. Salah satunya diantaranya, dapat mengarahkan usaha-usaha produktif karyawan dan membantu setiap orang untuk bekerja mencapai tujuan-tujuan yang sama.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai

seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Begitu pula dengan perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Menurut Prawirosentono (dalam Pasolong 2007 : 176) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan bersama legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing bidang dengan hasil seperti yang diharapkan, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan bersama dalam artian sesuai dengan aturan, moral dan etika.

Menurut Soedaryono (200 : 6) pengertian pegawai adalah "seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

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

Penilaian Kinerja

Menurut Ivancevich (dalam Surya Darma 2009 : 14) evaluasi atau penilaian kinerja itu merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Dwiyanto (dalam Pasolong 2007 : 182) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrat itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Adapun tujuan penilain kinerja menurut Pasolong (2007 : 184) adalah :

- 1) Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
- 2) Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- 3) Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk melakukan demosi pada pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
- 5) Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan.
- 6) Sebagai dasar membeikan pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.

- 7) Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- 8) Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja digunakan sebagai suatu kegiatan mengevaluasi prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya dan upaya tercapainya tujuan organisasi. Menjadikan diri kita sebagai pegawai lebih disiplin dalam bekerja.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2006 : 139) mengemukakan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari empat kesimpulan yakni sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja organisasi jangka panjang.
- 2) Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomersatukan kinerja mengakibatkan dampak negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
- 3) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
- 4) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan 2 variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiric (Sugiyono 2009 : 64). Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka penulis menarik hipotesis penelitian yaitu :

H1 Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

Ho Diduga budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

Definisi Konsepsional

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2005 : 90) menjelaskan bahwa definisi konsepsional merupakan suatu definisi dalam

bentuk yang abstrak mengacu pada ide-ide atau konsep lain yang bisa saja abstrak untuk menjelaskan konsep tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan didalam organisasi tersebut.
2. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Definisi Operasional

Aspek peneliiian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Husaini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar (2004 : 70) berpendapat bahwa definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.

- 1) Penerapan prinsip-prinsip Budaya Organisasi (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a) Inisiatif Individu
 - b) Pengarahan
 - c) Integrasi
 - d) Toleransi
 - e) Identitas
 - f) Intensitas Komunikasi
- 2) Operasional dari Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a) Potensi Kerja
 - b) Kedisiplinan
 - c) Kreatifitas
 - d) Kerja sama
 - e) Kecakapan
 - f) Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif ini merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kasual sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh antara budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Kemudian menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2011:37) populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian.

Sampel menurut Sugiyono (2012:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2011:37) adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh dimana yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 100 pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Dalam Sugiyono (2009:64) Simple random sampling adalah pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi itu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa teknik yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Untuk mengumpulkan data tersebut, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

- 1) Penelitian kepustakaan (library research) atau pengumpulan data sekunder yaitu menggunakan studi kepustakaan melalui buku-buku literatur yang memuat tentang teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian guna mendukung penulisan dan pembahasan skripsi ini.
- 2) Penelitian lapangan (field work research) atau pengumpulan primer yaitu mengadakan penelitian langsung pada objek atau pengambilan data dilapangan dengan menggunakan teknik-teknik antara lain:
 - a. Wawancara. Wawancara adalah melakukan pertimbangan-pertimbangan dan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada beberapa orang pegawai
 - b. Observasi. Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan terhadap keadaan yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda
 - c. Angket / kuesioner. Yaitu berupa rangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan kemudian diberikan kepada responden untuk diisi.

Alat Pengukuran Data

Pengukuran merupakan angka-angka pada suatu variabel. Pengukuran menjadi penting karena dengan pengukuranlah suatu penelitian akan menghasilkan gambaran yang lebih teliti mengenai gejala yang timbul.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dimana skala ini digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative yaitu yang terdiri atas lima jenjang, contoh: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2012:108) Kelima penilaian tersebut diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju/ selalu/ sangat positif di beri skor 5.
2. Setuju/ sering/ positif diberi skor 4.
3. Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral di beri skor 3.
4. Tidak setuju/ hampir tidak pernah/negative diberi skor 2.
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1.

Jawaban responden tersebut akan dikategorikan kedalam beberapa kategori sesuai dengan kebutuhan menurut alternative jawaban.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS), karena indikator yang dipakai lebih dari satu. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil.

Evaluasi Measurement (Outer Model)

Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor (outer loading)* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif.

Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*. Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*, nilai yang disarankan adalah di atas 0,6.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model *structural (Inner model)*. *Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan pada substansi teori, dengan melihat nilai *R Square*.

Uji Hipotesis (*Resampling Bootsraping*)

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05. Dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.96, sehingga:

- 1) Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel [t-statistik < 1.96], maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel [t-statistik > 1.96], maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keterangan:

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 = Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Gambaran Umum Obyek

Kota Samarinda adalah salah satu kota terbesar di Kalimantan sekaligus merupakan ibu kota provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Seluruh wilayah kota ini berbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara. Kota Samarinda dapat dicapai dengan perjalanan darat, laut dan udara. Dengan Sungai Mahakam yang membelah di tengah Kota Samarinda, yang menjadi "gerbang" menuju pedalaman Kalimantan Timur. Kota ini memiliki luas wilayah 718 km² dan berpenduduk 805.688 jiwa pada tahun 2013 (Badan Pusat Statistik Kota Samarinda), menjadikan kota ini berpenduduk terbesar di seluruh Kalimantan.

Kota Samarinda terdiri atas 10 Kecamatan yang dibagi lagi atas 53 desa. Pusat pemerintahan berada di Kota Samarinda. Luas Kota Samarinda mencapai 0,36% dari luas Provinsi Kalimantan Timur.

Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda yang berlokasi di Jalan Biola No. 4A Privab, Kota Samarinda. Berikut visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda :

Visi :

Pendidikan yang berwawasan lingkungan untuk mencapai masyarakat yang bertaqwa berkualitas, sejahtera dan kompetitif.

Misi :

1. Meningkatkan pemerataan dan pelayanan pendidikan berkualitas dalam upaya percepatan penuntasan wajib belajar pendidikan dasar, pendidikan menengah 12 tahun disertai dengan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.
2. Meningkatkan kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan pada semua jalur dan jenjang.
3. Mengembangkan dan meningkatkan mutu lulusan yang memiliki IMTAQ menguasai IPTEK, dan mampu bersaing dalam melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan memasuki dunia usaha dan industri.
4. Pemberian penghargaan peserta didik yang memiliki bakat dan prestasi khusus agar berkembang secara optimal.
5. Meningkatkan partisipasi masyarakat, dunia usaha dan dunia industri dalam penyelenggaraan pendidikan.
6. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dengan menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah dan TIK.
7. Mengembangkan dan meningkatkan serta memberi fasilitas kepada pendidikan non formal, pemuda, olah raga, dan kebudayaan untuk menciptakan masyarakat yang kreatif dan produktif.

Deskripsi Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirim sebanyak 100 kuesioner yang diantar langsung ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda dengan responden sebanyak 100 orang. Pengiriman kuesioner dilakukan pada tanggal 1 Maret 2016. Setelah 3 minggu kuesioner yang kembali hanya sebanyak 72 lembar kuesioner.

Tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner. Tabel tersebut juga menginformasikan tingkat pengembalian (response rate).

Pengiriman kuesioner dilakukan secara langsung dengan batas pengambilan 3 minggu setelah pembagian kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 72 dimana semuanya dapat digunakan. Tingkat pengembalian kuesioner (response rate) dan dapat digunakan (response use) sebesar 72%, dihitung dari prosentase jumlah kuesioner yang kembali (72 kuesioner) dibagi total yang dikirim (100 kuesioner).

Gambaran tentang profil responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel di bawah ini. Profil responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan waktu lama bekerja.

Analisis Data

Teknik pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 2.0. Dalam menggunakan Partial Least Square (PLS), memerlukan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian.

Evaluasi Outer Model atau *Measurement Model*

Outer Model atau *Measurement Model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu: *Cross loading*, *discriminant validity* dan *composite*

reliability. Hasil dari outer model menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas untuk masing-masing variabel.

1) *Cross Loading*

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju.

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator BO (BO1 sampai dengan BO8) mempunyai *loading factor* kepada konstruk BO lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Sebagai ilustrasi *loading factor* BO1 kepada BO adalah sebesar 0,513 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada KP (0,506). Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lain. Untuk indikator KP1 sampai dengan KP9 juga mempunyai *loading factor* kepada konstruk KP lebih tinggi dari pada dengan konstruk lain. KP1 kepada KP adalah sebesar 0,570 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada BO yaitu sebesar 0,523.

Dengan demikian, variabel laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

2) *Discriminant Validity*

Salah satu metode untuk melihat discriminant validity adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* pada output :

Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 1,658 pada konstruk BO (Budaya Organisasi).

Pengujian Model Struktural atau Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*).

Variabel BO memiliki nilai *R-square* sebesar 0,373 yang berarti bahwa variabel BO akan mempengaruhi variabel lainnya sebesar 37%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*. Statistik uji yang digunakan adalah uji statistik dan uji t.

Hipotesis (Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dengan melihat nilai Original Sample yang menunjukkan angka positif yaitu sebesar 0,610, dan hasil

pengujian tersebut juga signifikan dengan melihat t-statistic sebesar 2,082 ($>1,96$), yang menunjukkan bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi (BO) terhadap Kinerja Pegawai (KP) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, semua konstruk terlebih dahulu harus diuji dengan evaluasi *outer model* dan *inner model*. Pada evaluasi *outer model* ada tiga penilaian yang harus dilakukan terhadap konstruk. Pada penilaian pertama yaitu *cross loading* semua konstruk dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Sebagai ilustrasi dari tabel 4.6 *loading factor* BO1 kepada BO adalah sebesar 0,513 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada KP yaitu sebesar 0,506. Hal serupa juga nampak pada indikator-indikator lain.

Penilaian yang kedua adalah *discriminant validity* dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Pada tabel 4.7 semua konstruk pada nilai AVE adalah di atas 0,5 yang berarti konstruk pada pengujian ini telah memenuhi kriteria. Penilaian yang terakhir pada evaluasi *outer model* adalah menilai *composite reliability*. Sama halnya dengan penilaian sebelumnya, konstruk pada penilaian kali ini juga telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, karena nilai *composite reliability* pada tabel 4.8 menunjukkan nilai di atas 0,7.

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*), dengan melihat nilai *R-square* pada konstruk. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel KP memiliki nilai *R-square* sebesar 0,373 yang berarti bahwa variabel KP akan mempengaruhi variabel lainnya sebesar 37%.

Apabila pada uji *outer model* dan *inner model* semua konstruk dinyatakan valid, maka langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis dengan melakukan *resampling bootstrapping*.

Hasil pengujian hipotesis dalam SmartPLS menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,610 dan menunjukkan angka t-statistic sebesar 2,082 yang lebih besar dari t-tabel (1,96), yang berarti bahwa hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Hasil ini mungkin disebabkan karena sudah banyak pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda telah mengetahui pentingnya budaya organisasi dan memahami sistem kerja secara teamwork. Selain itu mungkin juga disebabkan banyak pelatihan dan pekerjaan yang mengharuskan pegawai bekerja dalam kelompok atau organisasi tertentu.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dalam SmartPLS menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,610 dan menunjukkan angka t-statistic sebesar 2,082 yang lebih besar dari t-tabel (1,96), yang berarti bahwa hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil ini disebabkan karena sudah banyak pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda telah mengetahui pentingnya budaya organisasi dan memahami sistem kerja secara teamwork. Selain itu mungkin juga disebabkan banyak pelatihan dan pekerjaan yang mengharuskan pegawai bekerja dalam kelompok atau organisasi tertentu.

Saran

Saran adalah sebuah solusi yang ditujukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Saran harus bersifat membangun, mendidik, dan secara objektif dan sesuai dengan topik yang dibahas. Berikut saran-saran untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda :

- 1) Diharapkan para pegawai memiliki sikap dan etika kerja serta saling menghormati antar pegawai lain sehingga terjalin hubungan kerja yang baik dan menunjang kedisiplinan dan kinerja pegawai karena adanya usaha saling menghormati dan saling mengingatkan kepada pegawai.
- 2) Diusahakan agar ada upaya tegas dari Kepala Dinas pada setiap pegawainya untuk melaksanakan disiplin. Supaya disiplin waktu ini yang akan berdampak pada kinerja pegawai serta tugas-tugas kerja yang diberikan agar mendapat hasil yang maksimal, dan tidak menunda pekerjaan yang ditugaskan, sehingga saat ada tugas kerja berikutnya pekerjaan yang sebelumnya ditugaskan sudah selesai pada waktu yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- AAGN Ari Dwipayana, AbdurRozaki, dkk. 2003. *Membangun Good Governance diDesa*. Yogyakarta: Institute For Research and Empowerment (IRE) Press.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Hatifah, Sumarto. 2003. *InovasiPartipasidan Good Governance*. Jakarta: YayasanObor Indonesia
- Istianto, Bambang. 2011. *Demokratisasi Birokrasi*. Jakarta: MitraWacana Media
- Moleong. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya Offset

Nasution, Zukarimen. 2012. *Komunikasi Pembangunan Pengenalan Teoridan Penerapannya*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada

Riyadi. 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah*. Jakarta: PT GramediaPustakaUtama

Sangkala. 2012. *Dimensi-dimensi Manajemen Publik*. Yogyakarta: Ombak

Santosa, Pandji. 2009. *Administrasi Publik Teoridan Aplikasi Good Governance*. Bandung: PT RefikaAditama

Sedarmayanti. 2012. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Bandung: MandarMaju.

Soekanto, Soerjono. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: RajawaliPers

Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Syahrani. 2009. *Implementasi Otonomi Daerah dalam Perspektif Good Governance*. Yogyakarta: PustakaPelajar

Wibawa, Samodra. 2005. *Reformasi Administrasi (Bunga Rampai Pemikiran Administrasi Negara/Publik)*. Yogyakarta: Gava Media

Dokumen :

UU No. 32 Tahun 2003 Tentang Otonomi Daerah.

PP No. 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan

PP No. 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Perda Kota Samarinda No. 18 Tahun 2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan