

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Di Kota Samarinda

Tri Puspita Sari

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda, Untuk memecahkan masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya, dan untuk menguji kebenaran hipotesis apakah dapat diterima atau di tolak.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Hasil analisis yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai korelasi yang cukup berarti terhadap variabel kinerja pegawai. Jadi terdapat hubungan yang cukup berarti mengenai budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda. 2) Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan era otonomi di Indonesia saat ini memberikan kesempatan yang baik untuk menata kehidupan bernegara yang lebih adil dan demokratis. Dengan adanya UU tentang Pemerintahan Daerah seperti UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU No. 32 tahun 2004 sebagai dasar hukum yang memberikan peluang baru

bagi daerah-daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan

seluruh urusan pemerintahan yang Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah Kecamatan, yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Oleh karena itu dalam tulisan ini penulis mengambil salah satu Kecamatan di Kota Samarinda sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Samarinda Seberang.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain. Ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi, ciri khas itulah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh deskripsi bahwa terdapat beberapa hal mengenai budaya organisasi dan kinerja di kantor kecamatan samarinda seberang kota samarinda mengenai 10 budaya malu. 10 Budaya malu yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang tetap berorientasi terhadap budaya kerja dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan

dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

fungsi masing masing pegawai. Kantor Kecamatan dalam perannya sebagai penyelenggara pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat di Kecamatan Samarinda Seberang. Disamping itu Kantor Kecamatan Samarinda Seberang harus dapat menepis anggapan masyarakat mengenai kinerja instansi pemerintah yang selama ini dianggap lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan KKN, ternyata dapat berkerja dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu kinerja pegawai merupakan langkah penting yang harus dicapai pegawai guna membuahakan pelayanan yang prima bagi masyarakat di Kecamatan Samarinda Seberang.

Namun pada kenyataannya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang juga belum optimal karena masih adanya para pegawai yang datang terlambat, keluar mengopi kekantin pada saat jam kerja, ada pula yang menonton tayangan *you tube* saat bertugas. Tindakan-tindakan tersebut menyalahi aturan, moral serta etika normatif yang tertera dalam 10 budaya malu dalam

menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab

Sehubungan dengan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda.

II. PERUMUSAN MASALAH

Masalah dari penelitian ini adalah :
“Apakah Ada Pengaruh Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda”.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis *penelitian eksplanatif* dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menemukan penjelasan suatu kejadian atau gejala itu terjadi dengan hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dimulai penyebaran kuisisioner kepada responden, kemudian teknik analisis data untuk pengolahan data dengan Uji Korelasi Rank Spearman, kemudian Uji Hipotesis / Uji T Pengolahan data dari hasil survey dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* versi *0.21* dan terakhir menarik kesimpulan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dilakukan analisis sebagai berikut :

a. Budaya organisasi

Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

diungkapkan dengan angket yang terdiri atas 10 pernyataan. Dari analisis data budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang diperoleh skor selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.19

Deksripsi Statistik Budaya Organisasi

Statistik	
<i>N</i>	30
<i>Mean</i>	43,40
<i>Median</i>	44
<i>Mode</i>	46
<i>Std. Deviation</i>	3,811
<i>Minimum</i>	36
<i>Maximum</i>	50

Jika ditampilkan distribusi frekuensi, maka Kecamatan Samarinda Seberang adalah data budaya organisasi pada Kantor sebagai berikut :

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

No.	Interval	Klasifikasi	Frekuwensi	%
1	48-50	Sangat Baik	3	10%
2	44-47	Baik	13	43,33%
3	41-43	Sedang	8	26,66%
4	39-40	Rendah	2	6,66%
5	36-38	Sangat Rendah	4	13,33%
Jumlah			30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 13,33% (4 Orang), kategori “Rendah” sebesar 6,66% (2 orang), kategori “Sedang” sebesar 26,66% (8 orang), kategori “Baik” sebesar 43,33% (13 orang), dan kategori “Sangat Baik “ sebesar 10% (3 orang). Berdasarkan deksripsi nilai statistik nilai rata- rata sebesar 43,40, maka budaya organisasi pada kantor

Kecamatan Samarinda Seberang termasuk dalam kategori “ Baik “.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang diungkapkan dengan angket yang terdiri atas 8 pernyataan. Dari analisis data budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang diperoleh skor dengan hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21
Deksripsi Statistik Kinerja Pegawai

Statistik	
<i>N</i>	30
<i>Mean</i>	33,70
<i>Median</i>	33
<i>Mode</i>	32
<i>Std. Deviation</i>	2,950
<i>Minimum</i>	26
<i>Maximum</i>	40

Jika ditampilkan distribusi frekuensi, maka data kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Samarinda Seberang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

No.	Interval	Klasifikasi	Frekuwensi	%
1	39-40	Sangat Baik	3	10%
2	36-38	Baik	4	13,33%
3	34-35	Sedang	5	16,66%
4	32-33	Rendah	15	50%
5	26-31	Sangat Rendah	3	10%
Jumlah			30	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang berada pada kategori “Sangat Rendah” sebesar 10% (3 Orang), kategori “Rendah” sebesar 50% (15 orang), kategori “Sedang” sebesar 16,66% (5 orang), kategori “Baik”

sebesar 13,33% (4 orang), dan kategori “Sangat Baik” sebesar 10% (3 orang). Berdasarkan dekskripsi nilai statistik nilai rata- rata sebesar 33,7, maka kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Seberang masuk dalam kategori “ Rendah

Hasil uji Korelasi antara Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja

Pegawai dapat dilihat dalam tabel 4.27 dibawah ini :

Tabel 4.27

Korelasi Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai
Correlations

			X	Y
X	Correlation Coefficient		1,000	,426*
	Sig. (2-tailed)		.	,019
	N		30	30
Y	Correlation Coefficient		,426*	1,000
	Sig. (2-tailed)		,019	.
	N		30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.55 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi rank spearman antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar ,426*/ $r_s = 0,426$, karena nilai koefisien korelasi pada hasil analisa di atas berada pada patokan nilai koefisien korelasi yakni $0,40 < KK \ r_s = 0,426 < 0,70$ (Kekuatan Hubungan Korelasi Yang Cukup Berarti). Dapat

disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup berarti antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Setelah menghitung korelasi, selanjutnya adalah menghitung signifikansi dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.28

Tabel 4.28
Hasil Uji -t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,698	,743		3,632	,001
Budaya Organisasi	,349	,171	,361	2,047	,050

a. Dependent Variable: Rata-rata Y

Dalam menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai ditentukan hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah :

Ho: Diduga tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda.

Ha: Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda.

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui t hitung bernilai 2,047 (tabel terlampir). Artinya t hitung $>$ t tabel, dimana t table di peroleh dari hasil table distribusi frekuensi pada taraf signifikansi sebesar 0,05 yakni $df=n-k-1$ (n = jumlah sampel, k = jumlah variable independent). Maka dari itu $df= 30-1-1= 28$. Pada table distribusi t tertera bahwa nilai df pada signifikansi 0,05 adalah 1,701, yang berarti $2,047 > 1,701$. Selain itu nilai signifikansi pada table uji t diatas menunjukkan nilai 0,05 yang dimana nilai tersebut sama dengan 0,05 ($0,05 = 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Samarinda Seberang

yang menunjukkan korelasi yang cukup berarti antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai serta budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai . Dengan adanya budaya organisasi dapat memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman pegawai untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar pegawai. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas dengan memiliki perasaan tersebut setiap pegawai akan berkerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari Kantor Kecamatan Samarinda Seberang.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

Hasil analisa antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai korelasi yang cukup berarti terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang di Kota Samarinda.

2. Saran

Saran yang dapat dikemukakan adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda di Kota Samarinda sudah cukup baik, sehingga pimpinan di kantor Kecamatan Samarinda Seberang perlu mempertahankan dan meningkatkan dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kerjanya.

2. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada kantor Kecamatan Samarinda Seberang masih terdapat para pegawai yang tidak ada di tempat kerjanya, serta ada pegawai yang terlambat masuk kantor. Diharapkan hendaknya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dapat ditegakkan, dengan memberikan sanksi bagi para pegawai yang tidak disiplin. Penegakkan 10 budaya malu pada Kantor Kecamatan Samarinda Seberang diharapkan menjadi budaya organisasi yang nilai-nilai didalamnya ditaati dan dilaksanakan sehingga memberikan dampak positif agar lebih disiplin dan tercapainya kinerja dari para pegawai pada Kantor Kecamatan yang maksimal

BIBLIOGRAFI

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Luthans, F. 2005. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Anshar Sunyoto. 2008. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Jakarta: UI Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. **Budaya Organisasi Cetakan Ketiga**. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurlaila, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia I**. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. **Perilaku Organisasi, PT Indeks**, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. **Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. **Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka**, Jakarta, Prenhalindo.
- Sutarto. 2012. **Dasar - Dasar Organisasi Cetakan Keduapuluhdua**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Razak, Yusron, 2008. **Sosiologi Sebuah Pengantar : Tujuan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam**. Jakarta: Laboratorium Sosiologi Agama.
- Peace R. Wayne, Don F. Paules 2000. **Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Suhardiman. 2015. **Budaya Birokrasi**. Samarinda: Diktat
- Kusdi. 2011. **Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktek**. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunenggara, 2005. **Perilaku dan Budaya Organisasi**. Bandung: Rafika Aditama.
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. **Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Riani, Asri Laksmi, 2011. **Budaya Organisasi**. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Chatab, Nevizond. 2007. **Diagnostic Management**. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Simanjuntak, J Payaman. 2003. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Rahadi, Dedi Rianto. 2010.

Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.

Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Cica Nayati. 2012. "Peran Budaya Organisasi Terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan". Skripsi. Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga.

_____. 2010 diakses dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi> pada tanggal 20 Februari 2017 pukul 07.00 WITA.

Wiryawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Susanto, Gede Prama. Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Sondang P Siagian. 2005. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.