**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

 **PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN**

**KOTA SAMARINDA**

Oleh: Julianti Wulandari, Maskan, Frendly Albertus

Mahasiswa dan Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Abstract

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture on Employee Performance At Department of Transportation in Samarinda City.

 The result of the research shows that there is a positive and siginificant correlation between Organizational Culture variable with Employee Performance at Department of Transportations in Samarinda City. Another thing can be known from the result of statistical test Koefisien Korelasi Product Moment the result is r = 0,504 which means there is a strong and positive relationship between the two variables.

 Meanwhile, t test result ( table coefficients) obtained t value counted = 4,038. While the table statistics (ttabel) obtained from table t ( attached) for = 1,677 means t count > t table ( 4,038 > 1,677 ). So it can be concluded that, the independent variable Organizational Culture has a positive and sinificant relationship to Employee Perfomance. Thus it can be said also that the purpose of this study can be achieved, the problem can be solved and the hypothesis can be proven.

Key Words : Organizational Culture, Employee Performance

1. **Pendahuluan**
2. **Latar Belakang**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agarmasyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas social dan lapangan pekerjaan yang memadai.Tantangan utama yang sesunguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang menghasilkan kerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organanisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik diukur dari kinerja.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya juga di dasarkan pada diri manusia nya itu sendiri, bagaimana ia bisa terus mengembangkan bakat dan kemampuannya dalam bidang nya masing-masing yang tentunya di dukung dengan latar belakang pendidikan yang memadai serta kemampuan dia dalam bersosialisasi dengan masyarakat. Bila ia mampu bersosialisasi dengan masyarakat tentunya didalam organisasi pun ia mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi baik lingkungan internal maupun eksternal. Sumber Daya Manusia terdiri dari 2 sumber yaitu internal organisasi dan eksternal organisasi.Sumber daya manusia internal adalah pimpinan, manajer, karyawan; sedangkan sumber daya manusia eksternal organisasi adalah orang diluar organisasi yang bersangkutan yang ikut andil dalam pembinaan dan pengembangan mereka adalah konsultan perusahaan.

Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja pegawai, khususnya Aparatur Sipil Negara di Indonesia, memang bukanlah hal yang mudah masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut mental, etos dan budaya organisasi dari aparatur pemerintah. Seperti yang kita ketahui permasalahan-permasalahan yang telah dijelaskan diatas membuktikan banyaknya pegawai yang tidak cukup professional dan produktif yang dikarenakan pengaruh budaya organisasi yang tidak baik yang membawa pegawai lalai dalam pekerjaannya dan mempengaruhi kinerja organisasi.Hingga kini hal tersebut memang masih menjadi permasalahan di berbagai instansi pemerintah. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja dikalangan Aparatur Sipil Negara belum tumbuh dan menjadi pegawai yang harusnya berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparatur pemerintah yang professional dan produktif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja aparatur sipil Negarayang belum optimal yang berhubungan dengan budaya organisasi maka perlu kiranya pembahasan yang lebih mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap aparatur sipil Negara. Dengan demikian peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian tentang permasalahan tersebut. Khususnya pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Dari uraian yang dikemukakan diatas , peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda”.***

1. **Rumusan Masalah**

Untuk lebih mempermudah penelitiaan ini nantinya maka peneliti akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya diatas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda”

1. **Metode Penelitian**
2. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian verifikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Heri, 2014:108). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Variable Independen (X), Budaya Organisasi dengan Indikator:

* 1. Asumsi dasar
	2. Keyakinan yang dianut
	3. Pedoman mengatasi masalah
	4. Penyesuian
	5. Pewarisan

Variabel Dependen (Y), Kinerja Pegawai dengan Indikator:

* 1. Efektivitas
	2. Efisiensi
	3. Wewenang dan tanggung jawab
	4. Disiplin
	5. Inisiatif
1. **Analisis dan Pembahasan**
2. **Analisis Penelitian**

Dalam sebuah instansi atau pemerintahan memiliki suatu pelayanan yang sesuai dengan perintah atau pedoman yang ditetapkan pemerintah. Pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda, sehubungan dengan data yang diperolah dalam penelitian Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah didalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (budaya organisasi) dengan variabel Dependen (kinerja pegawai). Untuk kepentingan data ini maka peneliti menggunakan alat analisis koefisien korelasi product momen (Pearson). Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan koedisien korelasi product moment (Pearson) adalah sebagai berikut :

Keterangan :

*Rxy*  = Angka indeks korelasi”r” *product moment*

*N* = Jumlah subjek

*∑xy* = Jumlah hasil penelitian antara skor x dan y

*∑x* = Jumlah hasil skor x

*∑y* = Jumlah skor y

Analisis dilakkan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut diatas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Budaya Organisasi | Kinerja |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .504\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 50 | 50 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .504\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 50 | 50 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka diperoleh = 0,504. Ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari korelasi Koefisien Product Moment (Pearson) untuk n = 50 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0.279 atau dikatakan pula bahwa = 0.504> 0.279 ini berarti bahwa ada tingkat positif dan signifikan dari variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599, yang berarti terdapat hubungan pada tingkat Sedang, antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai.

1. Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini, maka digunakan alat penguji t-student atau yang sering pula disebut dengan uji-t yang rumusnya adalah sebagai berikut :

Dimana :

t = Uji-t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Pengamatan ( Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 21.0 for windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitngan disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 22.726 | 4.551 |  | 4.993 | .000 |
| Kinerja | .438 | .109 | .504 | 4.038 | .000 |
| a. Dependent Variable: Budaya Organisasi |

Dari hasil perhitungan yang disajikan didalam tabel tersebut di atas, terlihat dari hasil uji-t adalah 4.038 ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 4.038, jika hasil ini dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu thit = 4.038 > ttab 1.677 pada tingkat signifikan 0.05 untuk-2 = 48 (50-2) = 48 ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotetis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan kota Samarinda.

1. **Pembahasan**

Setelah analisa data dilakukan maka selanjutnya adalah melakukan pembahasan hasil penelitian. Berdasarkan pernyataan nomor 1 (tabel 4.5) Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 32%, menjawab setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 60%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 8%, ini menunjukan bahwa dalam organisasi pegawai selalu menggunakan asumsi dasar sebagai pedoman bekerja.

Berdasarkan pernyataan nomor 2 (tabel 4.6) Menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 26%, menjawab setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 60%, menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 14%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai turut serta merencanakan, melaksanan program kerja dengan baik. Berdasarkan pernyataan nomor 3 (tabel 4.7) Menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 20%, menjawab setuju sebanyak 38 responden atau sebesar 76%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 4%. Hal ini menunjukan bahwa dalam organisasi pegawai selalu mempunyai pola pikir untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan nomor 4 (tabel 4.8) Menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 30%, menjawab setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 62%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 8%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai mampu mengedepankan visi misi organisasi ketimbang kepentingan pribadi atau golongan. Berdasarkan pernyataan nomor 5 (tabel 4.9) Menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 20%, menjawab setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 70%, menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 10%. Hal ini menunjukan didalam organisasi para pegawai peduli terhadap adanya masalah yang terjadi dan selalu berusaha menyelesaikannya. Berdasarkan pernyataan nomor 6 (tabel 4.10) Menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 38%, menjawab setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 54%, menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 8%. Hal ini menunjukan Adanya pedoman yang digunakan dalam organisasi dalam mengatasi masalah membuat pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan permaslahan yang ada dalam organisasi

Berdasarkan pernyataan nomor 7 (tabel 4.11) Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 24%, menjawab setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 72%, menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 4%. Hal ini menunjukan segala yang ada dalam organisasi , tujuan organisasi, budaya dalam organisasi para pegawai bersedia untuk mengajarkan kepada anggota baru dalam organisasi. Berdasarkan pernyataan nomor 8 (tabel 4.12) Menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 24%, menjawab setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 70%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 6%. Hal ini menunjukan bahwa pewarisan dalam organisasi merupakan hal penting bagi pegawai.

Berdasarkan penryataan nomor 9 (tabel 4.13) Menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 14%, menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 42%, menjawab kurang setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 42%, menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai selalu dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan organisasi untuk masa depan organisasi yang lebih maju. Berdasarkan pernyataan nomor 10 (tabel 4.14) Menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 18%, menjawab setuju sebanyak 26 responden atau sebesar 52%, menjawab kurang setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 30%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai dapat selalu menyesuaikan cara bekerja saya dengan peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan nomor 11( tabel 4.15) Menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 16%, menjawab setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 68%, menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 16%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan akurat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pernyataan nomor 12 (tabel 4.16) Menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau sebesar 34%, menjawab setuju sebanyak 33 responden atau sesebar 66%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai selalu meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.

Berdasarkan pernyataan nomor 13 (tabel 4.17) Menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 26%, menjawab setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 72%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar selesai tepat pada waktunya. Berdasarkan pernyataan nomor 14 (tabel 4.18) Menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 54%, menjawab setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 46%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menghindari kerugian di masa mendatang.

Berdasarkan pernyataan nomor 15 (tabel 4.19) Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 32%, menjawab setuju sebanyak 33 responden atau sebesar 66%, menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 2%. Hal ini menunjukan bahwa dalam organisasi pegawai siap bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil. Berdasarkan pernyataan nomor 16 (tabel 4.20) Menjawab snagat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 26%, menjawab setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 68%, menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 6%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai dapat diberikan wewenang dalam pekerjaan dan saya akan melaksanakan kewenangan saya dengan baik.

Berdasarkan pernyataan nomor 17 (tabel 4.21) Menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 32%, menjawab setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 56%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 12%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai datang ke tempat kerja dan pulang sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan nomor 18 (tabel 4.22) Menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 18%, menjawab setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 70%, menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 12%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai bersedia mengerjakan tugas-tugas kedinasan yang dibebankan oleh pimpinan pada jam kerja.

Berdasarkan pernyataan nomor 19 (tabel 4.23) Menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 20%, menjawab setuju sebanyak 21 responden atau sebesar 42%, menjawab kurang setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 38%. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai selalu mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut. Berdasarkan pernyataan nomor 20 (tabel 4.24) Menjawab a sebanyak 15 responden atau sebesar 30%, menjawab b sebanyak 27 responden atau sebesar 54%, menjawab c sebanyak 8 responden atau sebesar 16%. Hal ini menunjukan bahwa pegawai diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Dari pembahasan yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku angota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan ikllim internal dari kendali perilaku yang tinggi. 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.

1. **Penutup**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Koefisien Korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah r = 0,504. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu rhit = 0,504 > rtab = 0,279 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 50. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, didapat hasil thit = 4,038, hasil perhitungan memperlihatkan bahwa thit lebih besar dari pada ttabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu thit = 4,038 > ttabel = 1,677. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan jawaban-jawaban responden, baik budaya organisasi maupun kinerja pegawai sudah menunjukan kondisi yang baik pada kantor Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

**Daftar Pustaka**

Darmawan, 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Deal, T.E. and Kennedy A. 2000. *Corporates Cultures*. Basic Books : New York

Dwiyanto, dkk. 2008. *Reformsi Birokrasi Publik di Indonesia*.Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Kartini, Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan.Jakarta* : Ghalia Indonesia

Kreitner, R, and Angele Kinicky. 2003. *Organizational Behavior*. Terjemahan Erly Swandy. Jakarta : Salemba Empat.

Kotter, John P and Heskett James L. 1002.

*Corporate Culture and Performance*. New York : The Free Press.