**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

**PEGAWAI DIKANTOR KECAMATAN LONG IKIS KABUPATEN PASER**

**Yovin Alvian Salmin**

**Dr. H. Mugni Baharuddin, M.Hum1dan Drs. H. Maskan AF, M.Si**

**Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1495 Samarinda, Indonesia Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus Samarinda 75124, Indonesia**

**ABSTRAK**

**Yovin Alvian Salmin,** 2018 Pengaruh budaya organisasi terhadap kenerja pegawai dikantor kecamatan Long Ikis. Dibimbing oleh Bapak Dr.H. Mugni Baharuddin, M.Hum sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Drs.H. Maskan AF, M.Si sebagai dosen pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan Long Ikis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis uji regresi linear sederhana, uji validitasi dan uji realibilitas, dan koefisien determinasi. populasi penelitian ini adalah pegawai pada kantor kecamatan Long Ikis, sampel dalam penelitian ini adalah 28 responden.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21.0.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang di peroleh yaitu ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan analisa koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapatkan thitung sebesar 9,621 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan varaibel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.**

**I. PENDAHULUAN**

Organisasi pada dasarnya sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan berkerja sama yang merupakan suatu sarana untuk mencapai suatu tujuan bersama. Didalam organisasi tentu saja banyak hal yang dapat mempengaruhi sebuah keberhasilan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut, keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan didalam organisasi tentu saja tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instasi tersebut.

Organisasi juga merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, jika salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka dapat mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan baik apabila individu-idividu yang ada didalam organisasi berkewajiban mengaturnya, artinya apabila anggota atau individunya masih melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia sangat penting di perhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompotitif. Keberhasilan suatu organisasi sagat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas,atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124).

Jika kinerja pegawai yang tinggi maka akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pempinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi yang ia pimpin. Peningkatan kinerja para pegawai juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.Keberhasilan suatu organisasi sangatlah erat kaitannya dengan kualitas para pelaku organisasi yang ada didalamnya, sehingga dengan demikian organisasi selalu dituntutan untuk mngembangkan dan meningkatkan kinerja dari para angotanya.

Didalam setiap organisasi tentu saja memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan dengan organisasi lainnya dan ciri khas inilah yang menjadikan identitas sebuah organisasi. Maka ciri khas yang dimaksudkan di atas dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemicu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak perduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009: 3-4). Dalam penerapannya budaya organisasi harus dimulai dari pimpinan organisasi tersebut yang kemudian diimplementasikan atau diberikan arahan kepada bawahannya, maka pimpinan pun harus memiliki komitmen yang kuat untuk memegang dan menerapkan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara kerja anggotanya dan perilaku pekerja serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan demikian budaya organisasi juga akan memilik dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi harus di miliki oleh perusahaan atau instansi pemerintahan dan sebagainya. Hal ini penting karena budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator agar dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Kesatuann persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010: 262). Berdasarkan hal tersebut maka, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya sangat berkaitan erat dan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan sumber daya yang bekerja untuk organisasi tersebut. Jika sumber daya organisasi atau pegawai dalam organisasi itu baik, maka kinerja organisasi akan memiliki nilai yang sama dengan kinerja individu. Begitu sebaliknya, jika kinerja organisasi dinilai buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Susanto (2006:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Beberapa langkah yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon karyawan, penempatan, pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, perluasan cerita dan berita, pengakuan kinerja dan promosi. Dari berbagai langkah di atas dapat membantu memperkuat dan mempertahankan organisasi hal tersebut juga dapat memastikan pegawai yang bekerja sesuai dengan keahliannya yang tentu saja sangat membantu agar mendapatkan kinerja yang lebih baik.

Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengebangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga mendapatkan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagai mana temuan Kotter dan Hesket, menunjukan bahwa organisasi berprestasi karena di topang oleh budaya.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keingian masyrakat dengan lebih cepat. Disamping berasal dari lingkungan eksternal kekuatan perubahan udaya juga bisa berasal dari dalam/internal. Didalam organisasi pemerintah Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean governance), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publikyaitu yang berorientasi pada pelayanan publik (service publik oriented), bukan untuk mencari laba (profit oriented).

Saat ini Indonesia semakin memiliki kesempatan yang besar untuk menata kehidupan bangsa yang lebih adil, sejahtera dan demokratis. Sala satu contohnya adalah lahirnya UU tentang Pemerintahan Daerah seperti UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU No 32 tahun 2004. Adanya payung hukum ini membawa semangat baru bagi daerah-daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri sehingga semakin banyaknya daerah-daerah otonomi baru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu di bantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintahan ini adalah kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati/wali kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Dalam tulisan ini, diambil salah satu kecamatan dikabupaten Paser sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Long Ikis. Kantor kecamatan Long Ikis adalah salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok untuk membantu Bupati Paser dalam menyelenggarakan pemerintahan. Kantor kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya sekaligus menjadi akselerator bagi penyelenggaraan fungsi-fungsi pembangunan kesejahteraan masyarakat.

**II. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni peneliitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterprestasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini adalah mengolah data pendapatan dan pola konsumsi kemudian mengambil kesimpulan dari hasil analisis data-data tersebut.

**Variabel Penelitian dan Indikator**

Variabel penelitian pada dasarnya adalahsegala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:60). Jadi yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan.Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Independen (X), Budaya Organisasi dengan Indikator :

1. Inovasi
2. Stabilitas
3. Orientasi pada orang
4. Orientasi pada hasil
5. Perhatian pada hal detail
6. Orientasi pada kolaborasi

2. Variabel Dependeen (Y), Kinerja Pegawai dengan Indikator :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kerja sama

## Teknik Analisis Data

Adapun pendekatan terhadap hipotesis yang telah diajukann penulis melakukan analisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari kantor Kecamatan Long Ikis dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung digunakan untuk melakukan pengukuran dalam menganalisis pengaruh budaya orgnisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:261) analisis koefisien Regresi Linear Sederhana, yaitu didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu varibel dependen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis.

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama penelitian melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan realibilitas. Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawaimaka digunakan model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

Y = a + bX

Dimana:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang di prediksi

a : Harga Y ketika harga X = 0 (Konstan).

b : Angka Arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis menurun.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

### - Uji Instrumen

1. **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dugunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefesien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104).

Dimana:

N = Jumlah subjek

∑X = Jumlah harga dari skor butir

∑Y = Jumlah harga dari skor total

∑xy = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

∑x2 = Jumlah kuadrat dari skor butir

∑y2 = Jumlah kuadrat dari skor total

Rxy = Koefesien korelasi antara variabel x dan variabel y

Hasil perhitungan rxy atau rhitung dikonsultasikan dengan harga rtabel dengan taraf signifikan 5%. Jika harga rhitung lebih besar dari rtabel maka dapat dikatakan item tersebut valid. Untuk rtabel dengan jumlah responden 28 adalah 0,374. Apabila nilai rhitung lebih besar dari 0,374 maka item tersebut dapat dikatakan valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coefisient menggunakan bantuan software SPSS. Rumus yang di gunakan sebagai berikut:

Keterangan:

k = Mean Kuadrat antara subjek

∑sᵢ² = Mean kuadrat kesalahan

sᵢ² = Varians total

Hasil perhitungan di atas di interpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Sugiyono :

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Koefisien** | **Tingkat hubungan** |
| 0,00 - 0,19 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,39 | Rendah |
| 0,40 - 0,59 | Sedang |
| 0,60 - 0,79 | Kuat |
| 0,80 - 1,00 | Sangat kuat |

**Tabel 3.1.**

## Koefisien Determinasi (R²)

Determinan (R**²**) atau *R – Square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel

independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel budaya organisasi menjelaskan variabel kinerja pegawai.

**IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Karakteristik Responden**

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 28 kuesioner melihat dari keseluruhan pegawai Kecamatan Long Ikis yang berjumlah 28 orang, kuesioner yang kembali juga berjumlah 28 kuesioner jadi *response rate* dalam penelitian ini adalah 100% artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa.

1. **Jenis Kelamin Responden**

**Tabel 4.1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1 | Laki-laki | 19 | 67,86 |
| 2 | Perempuan | 9 | 32,14 |
| **Total** | | 28 | 100% |

**Jenis Kelamin Responden**

*Sumber Data : Data Penelitian 2018*

Berdasarkan data pada tabel diatas total responden pegawai dikantor Kecamatan Long Ikis adalah 28 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang (67,86%) dan responden perempuan sebanyak 9 orang (32,14%), maka berdasarkan persentase diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Dari data ini, komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin tidak seimbang, akan tetapi hal ini tidak berpengaruh terhadap pekerjaan karena jenis-jenis pekerjaan yang pada pada umumnya dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan.

1. **Tingkat Pendidikan Responden**

**Tabel 4.2**

**Tingkat Pendidikan Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan terakhir** | **Frekuensi** | **Persentase%** |
| 1 | SLTA | 16 | 57,14 |
| 2 | DIII | 2 | 7,14 |
| 3 | SI | 10 | 35,71 |
| **Jumlah** | | 28 | 100% |

*Sumber Data : Data Penelitian 2018*

Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa terdapat 16 orang yang berpendidikan SLTA dengan persentase 57.14%, kemudian terdapat 2 orang yang berpendidikan DIII dengan persentase 7.14%, dan 10 orang yang berpendidikan SI dengan persentase 35.71%

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah yang pendidikan terakhirnya SLTA dan SI. Hal ini terlihat dari persentase banyaknya responden yang pendidikan terakhirnya SLTA adalah 57.14% dan SI adalah 35.71%.

1. **Usia Responden**

**Tabel 4.3**

**Usia Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Umur** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| 1 | 20 – 25 | 5 | 17,86 |
| 2 | 26 – 30 | 2 | 7,14 |
| 3 | 31 – 35 | 4 | 14,29 |
| 4 | 36 – 40 | 7 | 25,00 |
| 5 | 41 – 45 | 2 | 7,14 |
| 6 | 46 – 50 | 3 | 10,71 |
| 7 | >50 | 5 | 17,86 |
| **Total** | | 28 | 100% |

*Sember Data : Data Penelitian 2018*

Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa terdapat 5 orang atau 17.86% pada usia

responden antara 20-25 tahun, 2 orang atau 7.14% pada usia responden antara 26-30 tahun, 4 orang atau 14.29% pada usia responden 31-35 tahun, 7 orang atau 25.00% pada usia responden 36-40 tahun, 2 orang atau 7.14% pada usia responden 41-45 tahun, 3 orang atau 10.71% pada usia responden 46-50 tahun, dan 5 orang atau 17.86% pada usia responden >50. Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa jumlah responden mayoritas usia antara 36 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 25.00%.

1. **Masa Kerja Responden**

**Tabel 4.4**

**Masa Kerja Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Masa Kerja** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1 | 1 – 5 | 9 | 32,14 |
| 2 | 6 – 10 | 8 | 28,57 |
| 3 | >10 | 11 | 39,29 |
| **Total** | | 28 | 100% |

*Sember Data : Data Penelitian 2018*

Dilihat dari lama bekerja pegawai, sebesar 32.14% pegawai bekerja dengan masa kerja selama 1-5 tahun. Sebesar 28.57% pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun, dan yang lebih dari 10 tahun 39.29%

1. **Jenis Golongan Responden**

**Tabel 4.5**

**Jenis Golongan Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Golongan** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| **1** | III | 10 | 35,71 |
| **2** | II | 3 | 10,71 |
| **3** | Staf | 15 | 53,57 |
|  | Total | 28 | 100% |

*Sember Data : Data Penelitian 2018*

Dilihat dari jenis golongan pegawai, golongan III terdapat 10 orang dengan persentase 35.71% ,golongan II terdapat 3 orang dengan persentase 10.71%, serta sataf terdapat 51 orang dengan persentase 53.57%. Dilihat dari data diatas jenis golongan yang dominan adalah jenis golongan III terdapat orang dengan persentase 35.57% dan staf 53.57%

1. **Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**
2. **Uji Instrumen**
3. **Uji Validitas**

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan ujivaliditas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsiukurnya.Uji validitas ini dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skormasing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitumenggunakan *total pearson correlation* dalam SPSS 21.0. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika Koefesien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004:104).

Keterangan:

N = Jumlah subjek

∑X = Jumlah harga dari skor butir

∑Y = Jumlah harga dari skor total

∑xy = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

∑x2 = Jumlah kuadrat dari skor butir

∑y2 = Jumlah kuadrat dari skor total

Rxy = Koefesien korelasi antara variabel x dan variabel y

Jika nilai total pearsoncorrelation > 0,374 maka dikatakan valid dan jika nilai korelasi dibawah 0,374 makadikatakan tidak valid. Hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **Corrected Item/ Total Correlation** | **R tabel** | **Keterangan** |
| **Budaya Organisasi** | X.1 | 0,413 | 0,374 | VALID |
| X.2 | 0,469 | 0,374 | VALID |
| X.3 | 0,450 | 0,374 | VALID |
| X.4 | 0,795 | 0,374 | VALID |
| X.5 | 0,768 | 0,374 | VALID |
| X.6 | 0,682 | 0,374 | VALID |
| X.7 | 0,627 | 0,374 | VALID |
| X.8 | 0,410 | 0,374 | VALID |
| X.9 | 0,583 | 0,374 | VALID |
| X.10 | 0,482 | 0,374 | VALID |
| X.11 | 0,468 | 0,374 | VALID |
| X.12 | 0,693 | 0,374 | VALID |
| **Kinerja Pegawai** | Y.1 | 0.736 | 0,374 | VALID |
| Y.2 | 0,820 | 0,374 | VALID |
| Y.3 | 0,814 | 0,374 | VALID |
| Y.4 | 0,889 | 0,374 | VALID |
| Y.5 | 0,541 | 0,374 | VALID |
| Y.6 | 0,538 | 0,374 | VALID |
| Y.7 | 0,407 | 0,374 | VALID |
| Y.8 | 0,777 | 0,374 | VALID |

*Sumber : Data Penelitian 2018*

Berdasarkan tabel diperoleh hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai r-tabel Product Moment. Untuk N = 28 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,374. Dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,374. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstuk-konstuk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach’s Alpha* dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach’s Alpha*> 0,60. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha

Coefisient menggunakan bantuan software SPSS 21. Rumus yang di gunakan sebagai berikut:

Keterangan : k = Mean Kuadrat antara subjek

∑sᵢ² = Mean kuadrat kesalahan

sᵢ² = Varians total

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan program *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 21 Untuk Windows. Hasil perhitungan instrumen terhadap uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.:

**Tabel 4.7**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **N of Items** | **Keterangan** |
| 1 | Budaya Organisasi | 0,817 | 12 | Reliabel |
| 2 | Kinerja Pegawai | 0,850 | 8 | Reliabel |

*Sumber : Data Penelitian 2018*

Berdasarkan hasil uji realibilitas variabel budaya organisasi (𝑋), terlihat bahwa nilai *Cronbach’s alpha* sebesar 0,817 yaitu lebih besar dari 0.60. Berdasarkan ketentuaan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini *reliable*. Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa nilai *Cronbach’s alpha* sebesar 0,850 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan, maka indikator-indikator dalam penelitian ini *reliable*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur, dikarenakan nilai *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,60.

**4.3.2. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya dan untuk menguji hipotesis, maka digunakan Regresi Linear Sederhana. model regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

Y = a + bx

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu kinerja pegawai

a = Konstanta

b = koefisien regresi

x = variabel bebas yaitu budaya organisasi

Perhitungan untuk Regresi Linear Sederhana menggunakan program SPSS 21 Untuk Windows. Hasil analisis tersebut diatas disajikan pada tabel berikut.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.8** | | | | |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | ,884a | ,781 | ,772 | 1,636 | |

*a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi*

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,884. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan N = 28 diperoleh 0,374dan untuk 1% = 0,478. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga r hitung lebih besar dari r tabel baik dalam taraf signifakansi 5% maupun 1% diperoleh hasil (0,884 > 0,478 > 0,374), Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,781 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 78.1% dan selebihnya yang 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai pengaruh kontribusi variabel budaya organisasiterhadap variabel kinerja pegawai di kategorikan kuat.

Berikut adalah tabel Coefficients Regresi Linear Sederhana:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -2,437 | 3,774 |  | -,646 | ,524 |
| Budaya\_Organisasi | ,703 | ,073 | ,884 | 9,621 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai | | | | | | |

**Tabel 4**

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar -2.437 koefisien variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 0,703. Sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu :

Y = a + bX

Y= -2,437 + 0,703 X

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rat-rata variabel Y untuk setiap perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar -2,437 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai budaya organisasi maka nilai kinerja pegawaisebesar -2,437.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,703 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,703. Sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah positif.

**Hipotesis:**

1. Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak Ada Pengaruh budaya organisasiTerhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan Long Ikis.

H1 : Ada Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan Long Ikis.

1. Hasil thitung

Hasil thitung diperoleh dengan menggunakan *SPSS versi 21.0 for windows* yaitu sebesar 9,621 > tTabel 2,05553 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

1. Pengambilan keputusan

Jika thitung lebih besar dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan di atas didapatkan thitung sebesar 9,621 dengan nilai signifikansi 0,000< 0,05, maka H0 di tolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan varaibel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

* 1. **Kesimpulan**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi(X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai(Y). Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa “Ada Pengaruh Yang Signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan Long Ikis kabupaten Paser” berdasarkan thitung yaitu sebesar 9,621 dengan nilai signifikansi 0,000< 0,05.

**V PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab diatas maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variabel, menunjukan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikkator dari variabel budaya organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pegawai instansi kantor Kecamatan Long Ikis dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner kinerja para pegawai/responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai artinya para pegawai dikantor Kecamatan Long Ikis memiliki kinerja dengan kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil dari perhitungan Regresi Linear Sederhana nilai kolerasi adalah 0,884. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan N = 28 diperoleh 0,374 dan untuk 1% = 0,478. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga r hitung lebih besar dari r tabel baik dalam taraf signifakansi 5% maupun 1% diperoleh hasil (0,884 > 0,478 > 0,374), Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori kuat.
3. Nilai Koefisien Determinasi (KD) yang diperoleh adalah 0,781 Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 78.1% dan selebihnya yang 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga nilai pengaruh kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai di kategorikan kuat.
4. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait dikantor Kecamatan Long Ikis, adapun sarn-saran yang penulis berikan adalah :

1. Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser sudah cukup baik, sehingga perlu pimpinan dikantor kecamatan Long Ikis mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Hasil penelitian menunjukan 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 kinerjanya.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh didalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Brahmasari. Ida Ayu. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa pos.* Disertai Universitas Airlangga Surabaya.

Darsono P, (2010) *Budaya Organisasi,* Jakarta : Nusantara Counsulting.

Darmawan. 2013*. Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung : Remaja Rosda Ksarya

Earl, Babbie. *Menerapkan metode penelitian survei untuk ilmu-ilmusosial.* Jogjakarta : Palmall, 2006.

Kusdi. 2011*. Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, dan Praktik.* Penerbit Selemba Empat.

Mahsum, Mohamad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta : BPFE.

Nurmantu, Safri. 2007. *Budaya Organisasi, Dari Chester I. Bernard ke michael E Porter*. Jakarta : Midada Rahma Press.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber daya Manusia.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Poermanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Robbins, Stepen. P. 2006.*Perilaku Organisasi.* Klaten: PT. INTAN SEJATI.

Razak, Yusron. (2008). *Sosiologi sebuah pengantar: Tujuan Pemikiran Sosiologi perspektifislam.* Jakarta: Labotarium Sosiologi Agama.

Rahardi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* Malang : Tunggal Mandiri Publishing.

Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisas*. Yogyakarta: Graham Ilmu.

Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Susanto, A.B. Gede Pranama Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.

Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : STIM YKPN.

Sutrisno, Edy, 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi : Yogyakarta.

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Fokus media.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono.2013*. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.

Tampubolon, Manahan P. 2004. *Perilaku keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Tika, Pabundu H Moh. 2005. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.

Wirawan, 2007. *Budaya dan iklim organisasi.* Jakarta : Salemba Empat

Widjaja, A W. 2006. *Administrasi kepegawaian. Bandung* : Raja Wali.

Wibowo. 2011*. Budaya Organisasi: sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.