**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

**PEGAWAI PADA BAGIAN PEREKONOMIAN DI KANTOR**

**SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Alfian Mumu Pratama**

Dr. Marjoni Rachman, M.Si1 dan ,H. Marsuq, S.Sos, M.Si

Ilmu Administrasi Negara Fakultas ISIPOL

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

**Alfian Mumu Pratama. 2020.** *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**Pegawai Bagian Perekonomian di Kantor Sekretaria Daerah Kabupaten Kutai Timur* dibawah bimbingan Bapak Dr. Marjoni Rachman, M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak H. Marsuq, S. Sos, M.Si sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian perekonomian di kantor Sekretariat Derah Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 orang sebagai informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normailtas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana denagn menggunakan aplikasi SPSS 21.00 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable budaya organisasi mempunyai hubungan yang rendah terhadap variable kinerja pegawai pada bagian perekonomian di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, hal ini dibuktikan dengan adanya koefisien korelasi product moment, dimana r(hit) = 0.398> r (tab) = 0,339 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk N = 34 yang berarti bahwa ada pengaruh yang rendah antara variabel budaya organisasi terhadap variable kinerja pegawai dan juga berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 2,455, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 2,455> t(tab) = 1,717.

**Kata kunci : Budaya organisasi dan kinerja pegawai.**

1. **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM 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 produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Bernard (1999) mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja kantor. Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja instansi pemerintahan salah satunya adalah kinerja pegawai yang ada di kantor. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangankan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan Kotter dan Heskett, menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Sekretariat Daerah sebagai pusat pemerintahan daerah dalam hal melakukan pembangunan daerah tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Sama seperti instans- instansi pemerintah lainnya yang memilki kendala dalam peningkaan kinerja pegawai, kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur juga demikian. Berdasarkan survey awal dilokasi kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur masih dijumpai beberapa permasalahan seperti rendahnya etos kerja pegawai hal tersebut dibuktikan dengan adanya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, pegawai yang berada diluar kantor tanpa keterangan pada saat jam kerja bahkan ada pegawai yang keluar kantor pada jam kerja tetapi tidak kembali lagi

kekantor , dan ada pegawai yang menonton youtube pada saat jam bekerja, permasalahan-permasalahan ini terjadi karena kurangnya pengaruh positif budaya organisasi permasalahan-permasalahan seperti itu tidak mencerminkan budaya organisasi yang baik didalam organisasi tersebut. Jika hal tersebut terus berlanjut dan terus menerus dilakukan, tentunya kinerja yang ingin dicapai oleh pegawai tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Maka perlu dirasa kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dilakukan upaya-upaya yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara proporsional. Oleh karena itu perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan public, sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kinerjanya. Karena salah satu tantangan besar yang dihadapi adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama instansi Pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit.

* 1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka permasalahannya adalah : “ Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Perekonomian Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ?

1. **TEORI DAN KONSEP**
	* 1. **Budaya Organisasi**

Secara Etimologis, kata budaya atau *culture* berasal darikata budi, yang diambil dari bahasa sansekerta, artinya kekuatana budi atau akal, sehingga budaya diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal. Sedangkan culture, bahasa inggris yang asalna diambil bahasa latin, colere yang berarti mengolah dan mengerjakan tanah pertanian. Sehingga budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki oleh manusia dengan proses pembelajaran.

Menurut Hofstede dalam Purwanto (2006 :55), budaya diartikan sebagai pemrograman kolektif atas pikiran yang membedakan anggota-anggota atas suatu kategori orang dengan kategori-kategori lainnya. Dalam hal ini, kata kunci budaya terletak pada pemrograman kolektif yang menggambarkan suatu proses yang mengikat setiap individu tersebut lahir di dunia. Budaya tidak diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya, melainkan sebuah sikap, norma, nilai dan cara berpikir yang dipelajari oleh manusia sepanjang hidupnya (Browaeys, 2013:3). Taylor dalam Sobirin (2007:52), budaya diartikan sebagai kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral adat istiadat dan kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Hal yang sama dinyatakan oleh Lonergan dan Byron (2010 :23) mengenai budaya yaitu “Budaya adalah sekumpulan makna dan nilai bersama yang menyatakan cara hidup yang umum, dan terdapat banyak budaya sebanyak jumlah kumpulan makna dan nilai”.

* + 1. **Kinerja**

Menurut Rivai (2005) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2001) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

**III. METODE PENELITIAN**

**3.1.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.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif cukup banyak, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 33,5 dibulatkan menjadi 34 orang atau 50% dari populasi yang jumlahnya 67 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara random dengan menggunakan sensus

**3.3. Teknik Pengumpulan Data**

1. Studi Kepustakaan

 Pengumpulan data primer

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

1. : Koefisien Korelasi

x: Independen Variabel

y: Dependen Variabel

n: Jumlah Pengamatan (Sampel)

**IV.HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1.1 Profil Kabupaten Kutai Timur**

Kabupaten Kutai Timur (Kutim) dengan ibukota Sangatta yang memiliki luas wilayah 35.747,50 Km2 atau 17% dari luas Provinsi Kalimantan Timur dan berpenduduk sebanyak 262.972 jiwa dengan kepadatan 7,1 jiwa/km2 dan pertumbuhan penduduk selama 4 tahun terakhir rata-rata 4,08% setiap tahun dan jumlah rumah tangga sebanyak 77.031 KK. Saat ini Kabupaten Kutai Timur dipimpin oleh Bupati Ir. H. Ismunandar, MT dan Wakilnya Kasmidi Bulang ST. MM.

**4.3.** **Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat budaya oraganisasi sebagai variabel dependen atau variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel independent atau variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut. Dalam pemecahan masalah ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel budaya organisasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
2. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel budaya organisasi (X)

dengan variabel prestasi kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Correlations**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | BO | KP |
|  | Pearson Correlation | 1 | .398\* |
| BO | Sig. (2-tailed) |  | .020 |
|  | N | 34 | 34 |
|  | Pearson Correlation | .398\* | 1 |
| KP | Sig. (2-tailed) | .020 |  |
|  | N | 34 | 34 |

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

50

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,398, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk N = 34 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,398. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,398> r tab = 0,339. Ini berarti bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bagian Perekonomian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

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 0,20 – 0,399, yang berarti terdapat tingkat hubungan yang rendah antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**4.4. Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji 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 ini pun dilakukan dengan program aplikasi

SPSS 21.00 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi

sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized | t | Sig. |
|  |  |  | Coefficients |  |  |
|  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 24.268 | 3.953 |  | 6.139 | .000 |
| 1 | .305 | .124 | .398 | 2.455 | .020 |
| BO |

a. Dependent Variable: KP

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 2,455. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 2,455, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 2,455> ttab = 1.717 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk N – 2 = 34 (34 – 2 = 22). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya bahwa hipotesis alternative (Ha) diterima yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

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

1. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah r = 0,398. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap 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 r (hit) = 0,398 > r (tab) = 0,339 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk N = 34. Ini berarti bahwa pengaruh yang rendah antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 2,455 , hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 2,455 > t(tab) = 1,717. Ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, karena setelah melakukan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternative (Ha) diterima yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja

pegawai di bagian perkonomian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu :

1. Kepada Lingkungan perekonomian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur disarankan disarankan agar lebih meningkatkan lagi program pemberdayaan dan pembinaan kepada para pegawai sehingga dapat memberikan motivasi dan semangat kepada mereka di dalam bekerja.
2. Kepada para pegawai disarankan agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerjanya sehingga tingkat kinerja pegawai yang ada saat ini dapat ditingkatkan sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan lagi.
3. Kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur disarankan pula agar terus meningkatkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat lagi di masa yang akan datang.
4. Dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah program pengembangan agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
5. 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 di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2009. ***Manajemen Sumber Daya*** ***Manusia***.

Perusahaan Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Bacal Robert, 2001. ***Performance Management***. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

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

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

Dwiyanto, dkk. 2008. ***Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia***. Yogyakarta :

Gadjah Mada University Press.

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

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

Lako, Andreas. 2004. ***Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan*** ***Solusi***. Yogyakarta : Amara Book.

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

BPFE

Mangkunegara. 2005. ***Perilaku dan Budaya Organisasi***. Bandung : Refika Aditama.

Munandar, Anshar Sunyoto. 2008. ***Psikologi Industri dan Organisasi***. Jakarta :

UI Press.

Robbins, S.P. 2001. ***Organization Behavior***. Upper Saddle River, Prentice Hall, Inc.

Robbins, P, Stephen. 2006. ***Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa*** ***Indonesia***.

Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Ruky, Achmad, S. 2006. ***System Manajemen Kinerja***. Jakarta : Percetakan PT.

SUN.

Sembiring, Massana. 2007. ***Budaya dan Kinerja Organisasi***. Bandung :

FOKUSMEDIA

Silaen, Sofardan Widiyono. 2013. ***Metode Penelitian Sosial***. Jakarta : IN MEDIA

Sobirin, Achmad. 2007. ***Budaya Organisasi***. Yogyakarta : UPP Stim-YKPN

Sugiyono. 2005. ***Metode Penelitian Administrasi***. Bandung : Alfabeta

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

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

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

Tika, Pabundu H. Moh. 2005. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*** ***Perusahaan***. Jakarta : PT Bumi Aksara

Widjaja, A W. 2006. ***Administrasi Kepegawaian***. Bandung : Rajawali

Wirawan. 2007. ***Budaya dan Iklim Organisasi***. Jakarta : Salemba Empat