

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA SAMARINDA**

Oleh: Julianti Wulandari, Maskan, Friendly 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 significant 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 ( $t_{tabel}$ ) obtained from table t ( attached) for = 1,677 means  $t \text{ count} > t \text{ table}$  (  $4,038 > 1,677$  ). So it can be concluded that, the independent variable Organizational Culture has a positive and significant relationship to Employee Performance. 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**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. 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 sesungguhnya 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 organisasi 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 bidangnya 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 profesional 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 profesional dan produktif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja aparatur sipil Negara yang 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”*.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk lebih mempermudah penelitian 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”*

## **II. KERANGKA DASAR TEORI**

### **A. Landasan Teori**

Landasan Teori atau Konsep merupakan hal yang penting dalam berkaitan dengan penelitian karena landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Pembuatan landasan teori yang baik dan benar dalam sebuah penelitian menjadi hal yang perlu diperhatikan karena landasan teori ini menjadi sebuah pondasi serta landasan dalam penelitian tersebut.

Menurut Siswoyo ( Mardalis, 2003:42) mengatakan suatu teori pada hakikatnya merupakan hubungan antara dua fakta atau lebih, atau pengaturan fakta menurut cara-cara tertentu. Fakta tersebut merupakan sesuatu yang dapat diamati dan pada umumnya dapat diuji secara empiris. Oleh sebab itu dalam bentuknya yang paling sederhana, suatu teori merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang telah diuji kebenarannya. Suatu variabel merupakan karakteristik dari orang-orang, jenis kelamin, dan lain sebagainya.

Dari pengertian diatas, mengisyaratkan bahwa setiap penulisan ilmiah adalah mutlak memerlukan dan menggunakan teori sebagai landasan berpijak bagi pembahasan selanjutnya. Tanpa teori yang baik, maka penulisan karya ilmiah akan menjadi lemah dan kabur.

## 1. Budaya Organisasi

Terrence Deal and Allan Kennedy (Tika, Pabundu2005:2) mengemukakan budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan system control yang menghasilkan norma perilaku.

Menurut Kennedy, A Allan and Deal, E Terrence (2000:21) mengatakan bahwa "*The Core of the Culture: Values*" inti dari budaya adalah nilai, nilai-nilai itu dapat dipahami dan ditularkan oleh pimpinan ke seluruh anggota organisasi mulai dari unit yang terendah sampai dengan manajemen senior, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Perucci dan Hambali (Tampubolon, 2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Menurut Tampubolon (Masana Sembiring, 2012:33) orang yang memasuki suatu organisasi, maka budaya yang ada dalam organisasi adalah sama banyaknya dengan jumlah anggota organisasi tersebut.

Dari definisi budaya diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari :

- a. Ilmu Kepercayaan ;
- b. Kepercayaan ;
- c. Seni ;
- d. Moral ;
- e. Hukum ;
- f. Adat Istiadat ;
- g. Perilaku / kebiasaan (norma) masyarakat ;
- h. Asumsi-asumsi dasar ;
- i. Sistem Nilai ;
- j. Pembelajaran / Pewarisan ;
- k. Masalah Adaptasi eksternal dan integasi serta cara mengatasinya.

Menurut Deal and Kennedy, Miner, Robbins (Sutrisno, 2007:3) mengatakan bahwa budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan, karena menimbulkan antara lain sebagai berikut :

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasikan, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;

2. Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi;
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi;
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat, dan kontribusinya, yang sangat rewarding;
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan;
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebaran pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya;
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dimiliki setiap manusia. Budaya juga merupakan pola-pola perilaku manusia seperti bagaimana cara berfikir, cara bertindak serta kebiasaan yang dijalankan oleh manusia untuk mengatur cara hidupnya.

## 2. Kinerja

Handoko (Tika, Pabundu 2005:121) mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Mahsum (2009:15) mengemukakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Selanjutnya Bernardin dan Russel (Ruky, 2006:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut :”*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Menurut Robbins (Sutrisno, 2007:180) mengemukakan kinerja merupakan wujud hasil kerja seseorang, kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kerja mempunyai

tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Anwar Prabu (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Selanjutnya Widodo (2005:78) berpendapat, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber sumber daya (resources), data dan informasi,kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (input). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. 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.

#### **B. 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:

- a. Asumsi dasar
- b. Keyakinan yang dianut
- c. Pedoman mengatasi masalah
- d. Penyesuaian
- e. Pewarisan

Variabel Dependen (Y), Kinerja Pegawai dengan Indikator:

- a. Efektivitas
- b. Efisiensi
- c. Wewenang dan tanggung jawab
- d. Disiplin
- e. Inisiatif

#### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### A. 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 diperoleh 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 :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x^2)\}\{n\sum y^2 - (\sum y^2)\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Angka indeks korelasi "r" *product moment*

$N$  = Jumlah subjek

$\sum xy$  = Jumlah hasil penelitian antara skor x dan y

$\sum x$  = Jumlah hasil skor x

$\sum y$  = 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.

**B. 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 :

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

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**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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  $t_{hit} = 4.038$ , jika hasil ini dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu  $t_{hit} = 4.038 > t_{tab} 1.677$  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 hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya, bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan kota Samarinda.

### C. 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 menunjukkan 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 menunjukkan bahwa para pegawai turut serta merencanakan, melaksanakan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan Adanya pedoman yang digunakan dalam organisasi dalam mengatasi masalah membuat pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan 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 menunjukkan 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 menunjukkan bahwa pewarisan dalam organisasi merupakan hal penting bagi pegawai.

Berdasarkan pernyataan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 sebesar 66%. Hal ini menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan bahwa dalam organisasi pegawai siap bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil. Berdasarkan pernyataan nomor 16 (tabel 4.20) Menjawab sangat 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 menunjukkan 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 anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan iklim 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.

## V. 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  $r_{hit} = 0,504 > r_{tab} = 0,279$  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  $t_{hit} = 4,038$ , hasil perhitungan memperlihatkan bahwa  $t_{hit}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student untuk  $n-2$  pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu  $t_{hit} = 4,038 > t_{tabel} = 1,677$ . 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 menunjukkan 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.