

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOORDINATOR WILAYAH TEGALWARU (KORWIL IX)

Marhumi¹⁾, Listiani Meilinda²⁾

¹⁾Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Perdana Mandiri

Email : marhumi@stieb-perdanamandiri.ac.id

²⁾ Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri

Email : listianimeilinda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pegawai pada Koordinator Wilayah Tegalwaru (2) Untuk mengetahui gambaran Kinerja Pegawai pada Koordinator Wilayah Tegalwaru. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koordinator Wilayah Tegalwaru. Dari populasi 30 pegawai diambil Sampel sejumlah (30) pegawai. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang penulis pilih. Sumber data yang di digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS versi 25.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global, saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh

sebuah organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Hasibuan (2017:94) menyatakan “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi budaya organisasi turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, instansi yang mempunyai budaya organisasi yang baik akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan. Di negara tercinta Indonesia ini kita sedang mengalami beberapa isu yang kaitannya dengan sosial pendidikan. Isu ini sangat berdampak bagi pendidikan di masa yang akan datang. Karena kita sadari bahwa pendidikan adalah investasi masa depan. Dalam hal ini pendidikan masih mengalami transisi kearah yang lebih baik, akan tetapi tidak semua kalangan atau masyarakat bisa merasakan dunia pendidikan. Peneliti mengarahkan dari perubahan UPTD menjadi Koordinator Wilayah, hal ini tidak lepas, dari perubahan status yang diambil oleh pemerintah berdasarkan kebijakan otonom daerah.

Berdasarkan data yang dapat terlihat mengenai penilaian kinerja pegawai pada Korwil (IX) selama 2 tahun terakhir yaitu tahun 2020 pada bagian keuangan mengalami kenaikan menjadi 94% dan pada SDM mengalami

penurunan 1% lalu pada aset mengalami penurunan 4%.

Dengan demikian maka latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Koordinator Wilayah Tegalwaru.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Menurut (Afandi, 2018:101) mengemukakan indikator sebagai berikut:

1. Nilai Integritas Merupakan berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.
2. Nilai Profesionalisme Merupakan bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.
3. Nilai Sinergi Merupakan membangun dan memastikan

hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan kerja yang bermanfaat dan berkualitas.

4. Nilai Pelayanan Merupakan memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman.
5. Nilai Kesempurnaan Merupakan senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik.

Dapat dilihat bahwa indikator budaya organisasi adalah cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan melakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.

Kinerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena kinerja merupakan unsur terpenting yang harus mendapat perhatian. Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (Penghargaan) pada orang yang tepat.

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) Amstrong

(2006:1) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Dalam buku Sopiah, Sangadji (2018:351) Robbins (2006) menyatakan “ada lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah separati unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Amir (2018:123) menyatakan “indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi.

II. METODE PENELITIAN

Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Koordinator Wilayah Tegalwaru berjumlah 30 orang.

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas adalah alat ukur untuk menguji apakah tiap – tiap butir benar – benar telah mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Sebuah tes dapat dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2017:121).

Uji Reliabilitas, menurut Sugiyono (2017:121) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Suatu instrumen pengukurannya, dengan

konsisien, untuk menguji reabilitasnya, dengan menggunakan rumus dari *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi (data).

Uji Hipotesis

Sugiyono (2017:69) menjelaskan, “Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Analisis Korelasi Linear Sederhana

Menurut Ghazali (2018:95), “Analisis korelasi sederhana kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*)”.

Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:260), “Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah – rubah atau dinaik/turunkan”. Regresi linear didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* (Sugiyono, 2017:261)

Uji Signifikan (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*”.

Uji t biasanya digunakan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang dilakukan sesuai dengan namanya yaitu secara parsial

terhadap variabel terikatnya. Uji t merupakan pengujian parsial untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018:97), “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Analisis Data

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS :

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
N		30	30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	41.10	42.57
	Std. Deviation	3.782	4.125
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.134
	Positive	.085	.067
	Negative	-.159	-.134
Test Statistic		.159	.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c	.182 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai sig lebih besar daripada nilai probabilitas ($0,051 \geq 0,05$), dengan demikian variabel budaya organisasi berdistribusi normal. Untuk variabel produktivitas diperoleh nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas ($0,182 \geq 0,05$), menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	(Combined)	Linearity	403.567	12	33.631	.000
		Deviation from Linearity	306.124	1	306.124	.000
		Within Groups	97.443	11	8.858	.166
		Total	89.800	17	5.282	
			493.367	29		

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai hasil signifikan (deviation from linearity) sebesar 0,164 lebih besar dari pada nilai signifikan 0,05 atau $0,164 > 0,05$ hal tersebut berarti ada hubungan linier antara budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Analisis Korelasi Linear Sederhana

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil uji korelasi sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Korelasi Etos Kerja dan Produktivitas

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.788**

	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Pada tabel di atas menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0,788 jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi nilai r, maka korelasi sebesar 0,788 berada pada tingkat 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan kuat.

Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana adalah mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Perhitungan statistik dalam analisis ini menggunakan bantuan program SPSS dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.255	5.240		.177
	Budaya Organisasi	.859	.127	.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta 7,225 dan nilai beta 0,859, serta diperoleh thitung = 6,766 dan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian persamaan regresi :

$$\hat{y} = a + bX$$

$$\hat{y} = 7,225 + 0,859X.$$

Dengan kata lain, variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y dengan arah perubahan yang positif. Artinya bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,859 poin. Dengan kata lain, apabila variabel budaya organisasi semakin tinggi, maka variabel kinerja juga akan semakin tinggi.

Uji Signifikan (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil uji signifikansi sebagai berikut:

Uji Signifikansi (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.255	5.240		.177
	Budaya Organisasi	.859	.127	.788	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi diperoleh thitung sebesar 6,776 dengan mengambil taraf signifikan 0,05 dan derajat bebas (n-2) = 30-2 = 28, diperoleh ttabel = 1,701 karena thitung > ttabel atau 6,776 > 1,701 dan sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka di ambil keputusan untuk menolak Ho. Artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788	.620	.607	2.586
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai $R = 0,598$, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358. Artinya produktivitas (Y) dipengaruhi sebesar 35,8% oleh etos kerja (X), sehingga etos kerja berpengaruh sebesar 35,8% terhadap produktivitas. Sementara sebesar $100\% - 35,8\% = 64,2\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien nilai r , nilai R^2 ini berada pada daerah 0,20 – 0,399 berada pada tingkat rendah menurut Sugiyono (2019:231)

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi (X) dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi budaya organisasi yaitu sebesar 1,236 dimana setelah hasil perhitungan dapat dikategorikan pada daerah kontinum tinggi. Dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel budaya organisasi terdapat pada indikator nilai profesionalisme dengan skor rata-rata sebesar 127 atau 85%, dengan tanggapan responden pada pernyataan melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan selalu bertanggung jawab ketika bekerja maka dapat disimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab.

Gambaran kinerja pada pegawai koordinator wilayah tegalwaru sesuai dengan hasil tanggapan responden berada pada kontinum sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa skor tertinggi

pada variabel kinerja terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata sebesar 131 atau 87%, berarti tanggapan responden berada pada kriteria sangat baik

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh nilai korelasi positif sebesar 0,788 yang jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi korelasi maka hubungan korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja menunjukkan pola hubungan kuat. Hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 7,225 + 0,859X$.

V. REFERENSI

- Abdi. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sumatera selatan: BPJS Ketenagakerjaan.
- Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Madiun: PDAM Tirta Taman Sari .
- Ansir. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Budaya Organisasi. Daerah Masenrempulu Enrekang: Rumah Sakit Umum.
- Bora, M. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Batam: STT Ibnu Sina.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jamaludin . (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja . Sulawesi Selatan: Dinas Pendidikan.
- Junaidi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sumatra Barat: Baltekkomdik dinas pendidikan.
- Koesmono, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan . Jawa Timur.

- Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi . Sumatera Utara: PT. PLN (Persero).
- Rosvita, V. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Madiun: Indonesia Jurnal Farmasi.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wayoman, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Surabaya: PT. Karya Indah Buana.