PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GORONTALO

JURNAL

CILI MARWAN GANI
NIM. D02416253

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2020

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GORONTALO

Cili Marwan Gani[1], Umar Sako Baderan[2], Nur Eng Mokodompit[3]
[1)]Sarjana Administrasi Publik Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo
[2,3)]Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Indonesia 96212
Email: cili.mganii@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance. The approach of this research is quantitative research which is a causal descriptive study. In quantitative research, all data collection, interpretation, and drawing conclusions from research are numerical. This type of research used in this research is explanatory research. The main reason for using this explanatory research is that the researcher will test the hypothesis that has been formulated to determine the influence of the variables studied. The results of the research based on the research findings found that: 1) There is an influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Office of Public Works and Spatial Planning Gorontalo, this is evidenced through statistical tests obtained a significance value of 0,000 less than α 0.05, and 2) Organizational Culture has positive influence and or relationship on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05, dan 2) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya yang terpnting dalam sebuah organisasi diharapkan dapat ditingkatkan kualitasnya melalui pengelolaan secara tersrtuktur dan optimal. Dengan adanya perbaikan pada sektor sumber daya manusia diharapkan mampu mendongkrak kinerja dari sebuah organisasi. Perlu adanya peran yang besar dalam kepemimpinan untuk mewujudkan serta mendapatkan pegawai yang mempunyai etos kerja yang tinggi, disiplin dan terarah. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhinya, olehnya perlu adanya analisis yang mendalam untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan oleh pimpinan guna menciptakan pegawai yang berkualitas dan berkinerja yang tinggi.

Banyak cara yang dilakukan oleh organisasi ataupun perusahan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, selain kegiatan rutin yang dilakukan seperti mengadakan pelatihan dan pendidikan, ada juga cara yang ditempuh oleh organisasi yakni dengan meningkatkan pemberian kompensasi. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, tentram serta motivasi-motivasi adalah bagian dari cara untuk menjaga kinerja pegawai agar tetap tinggi.

Sedangkan pemberian balas jasa, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya motivasi pada dasarnya adalah merupakan hal yang menjadi hak para pegawai dan merupakan bagian dari kewajiban organisasi dalam mendukung serta berkontribus dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. “Menurut Gibson dalam Sutanto (2003), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat”.

Salah satu strategi yang dapat dipertimbangkan dalam rangka memotivasi pegawai untuk berkinerja tinggi adalah dengan pemberlakuan Budaya organisasi. Jika budaya organisasi baik maka akan berefek pada terjadinya kondisi yang kondusif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang baik juga akan mampu mendorong para pegawai lebih rileks dalam bekerja namun tetap pada koridor target yang menjadi tujuan dari organisasi.

“Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10)”.

“Robbins dan Judge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku (Moeljono, 2005:16)”.

“Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain”.

Berdasarkah hasil observasi yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang Kabupaten Gorontalo bahwa dalam hal kinerja masih dianggap kurang, hal ini dapat dilihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan diselesaikan pada waktu akhir sehingga pekerjaan yang dilakukan terburu-buru, selain itu pekerjaan pengawasan tidak optimal dikarenakan terlalu banyak pekerjaan yang harus diawasi namun pegawai hanya sedikit yang melakukan pengawasan. Kondisi ini menyebabkan adanya peralihan pekerjaan dari ASN ke tenaga kontrak, namun pada prosesnya tenga kontrak tidak bisa menandatangani hasil pengawasan harian yang dilakukan. Selain permasalahan tersebut juga didapatkan bahwa adanya kekurangan tenaga teknis di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dari dinas telah diajukan penambahan namun hingga saat ini belum ada realisasinya, namun disisi lain tenaga kontrak dan tenaga abdi setiap bulannya bertambah banyak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 2 (dua) bulan, yaitu bulan November-Desember 2019 bertempat di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri adalah:

1. Observasi
   Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung, atau suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu diamati.
2. Angket/Kuisioner
   Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden.

3. Dokumentasi

Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen di lokasi penelitian.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2007).

Untuk meyakinkan bahwa instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur variable yang akan diukur dengan cukup baik dan dapat diterima, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1) Validitas

Untuk menguji validitas instrument apakah mengukur apa yang hendak diukur dipergunakan validitas konstruk. Instrument disusun berdasarkan teori yang relevan, kemudian dikonsultasikan kepada para ahli untuk diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusunitu. Akhirnya menanyakan kepada calon responden dan diujicobakan. Suatu instrument baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai >0,3 pada a = 0,05 (Sugiyono, 2008).

2) Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliable atau tidak diuji dengan metode *Alpha Cronbach* (Gujarati, 2003). Menurut Malhotra (2006) jika koefisien *Alpha* menunjukkan >0,6, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

3) Analisis Regresi Sederhana

Hasil Pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi berganda dengan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

bX: Koefisien regresi untuk variabel X

e : Standar error

4) Koefisien Regresi

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel-variabel tersebut maka dihitung koefisien korelasi berganda (r) yang rumusnya adalah :

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

Dimana :

- Bila r = 0 atau mendekati 0, pengaruh antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.
- Bila r = +1 (plus 1) atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel adalah positif dan sangat kuat.
- Bila r = -1 atau mendekati minus satu (-1), maka korelasi antara variable adalah negatif dan sangat kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh melalui hasil studi konfirmatif yang dilakukan terhadap sturuktur hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan.

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas dilapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan. Hipotesis tersebut adalah: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) 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.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Sedangankan menurut Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Sedarmayanti dalam Wahyuni (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nlai probablitas yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05. Sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) n-2 atau 62-2 = 60. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 11.474 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 2.000, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo.

Penelitian ini selaras dengan peneitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (Jurnal, 2017 yang mengangkat judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana Dari hasil analisa korelasi *product moment* diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita (Jurnal, 2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Dimana Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sejatinya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat pula karena pegawai atau karyawan menjadi penggerak operasi organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

2. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Memperhatikan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gorontalo kiranya dapat memperhatikan Budaya Organisasi sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Budaya Organisasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam berkinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon, Sahlan Hadi, (2005), Aplikasi Statistika Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Menajemen, Bandung: Dewa Ruci.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Arikunto,2005. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta

Armstrong, M. & Baron, A. (2004). Managing Performance: Performance Management in Action. UK: CIPD Publishing

Buchari, Zainun. 2001. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.

Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.

Gie, The Liang. 2009. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta : Liberty

Handayaningrat, Soewarno. 2002. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV.Haji Masagung.

Handoko, Hani T., 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi kedua BPFE, Yokyakarta.

Herwan Abdul Muhyi. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis.

Narimawati, Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media

Mathis, dan Jackson, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Yogyakarta: Erlangga.

Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2000. Evaluasi kinerja SDM. Bandung, Refika Aditama.

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Penerbit Mandar Maju, Bandung

Siagian, Sondang. S. 2008. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Bina Aksara

Silalahi, Ulbert, 2009. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung. Sinar Baru Algensindo

Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group