

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BUKIT KEMUNING DI LAMPUNG UTARA

Egi Dian Anastasya Dewa Yani<sup>(1)</sup>, Nuzleha<sup>(2)</sup>, Hujaimatul Fauziah<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*anastasyaegidian1@gmail.com, nuzleha@fe.saburai.ac.id, hujaimatul.fauziah@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak** Organisasi merupakan sebuah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui tanggung jawab. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara. Metode yang penulis gunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 46 responden penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu : Variabel bebas (X) dan variabel terikat dimana Budaya Organisasi (X), sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 61,07% yang berarti Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 61,07% dan sisanya 38,93% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

---

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui tanggung jawab. Sebuah organisasi membutuhkan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan turut memajukan suatu organisasi pemerintahan sebagai suatu wadah peningkatan kinerja.

Era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi atau instansi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang

baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau instansi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi atau instansi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi atau instansi. Organisasi atau instansi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi atau instansi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi atau instansi tidak akan

tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen organisasi atau instansi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Terbentuknya koordinasi yang baik dan dukungan budaya kerja pegawai yang optimal dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan dasar awal dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada upaya untuk memacu kinerja kelembagaan.

Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik : meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, serta tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

PNS sebagai aparatur pemerintah memiliki peranan yang sangat strategis dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas umum pemerintah, seperti pelayanan publik secara menyeluruh. Di dalam menegakkan Kinerja PNS secara menyeluruh upaya pemerintah adalah dengan menetapkan Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang dirubah dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian selanjutnya PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Pembinaan pegawai ini diarahkan kepada kesejahteraan dan peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja secara berencana, terarah dan terpadu. Salah satu upaya pembinaan PNS adalah dengan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, pembinaan Kinerja kerja.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi

dengan judul: “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara.**”

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya berasal dari bahasa sansakerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kompas, 2007 ; 3). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai culture (latin – cotere) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity), dan hasil karyanya (performance). Budaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Budaya selalu bersifat sosial dalam arti yaitu penerusan tradisi sekelompok manusia yang mana dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia.

Slocum dalam West (2010 : 128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama organisasi.

### Unsur-unsur Budaya Organisasi

1. Asumsi dasar
  2. Seperangkat nilai dan Keyakinan yang dianut
  3. Pemimpin
  4. Pedoman mengatasi masalah
  5. Berbagai nilai
  6. Pewarisan
  7. Acuan perilaku
  8. Citra dan Brand yang khas
  9. Adaptasi
- Mangkunegara, (2011:32)

Budaya Kerja yang terbentuk banyak ditentukan oleh beberapa unsur, yaitu:

1. Lingkungan usaha; lingkungan di mana Kerja itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh Kerja tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai (*values*); merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu Kerja.
3. Panutan/keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara-upacara (*rites and ritual*); acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh Kerja dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
5. *Network*; jaringan komunikasi informal di dalam Kerja yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya Kerja.

### Pengertian Kinerja

Menurut Irham (2011:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2010 : 67) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mondy (2008:255) Manajemen Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada padatempatnya untuk memaksimalkan produktifitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan Pelatihan yang tinggi dengan melihat peluang-peluang, kekuatan intern organisasi serta sumber daya yang tercukupi akan menciptakan prestasi kerja yang diinginkan bagi pegawai, atasan dan organisasi secara umum.

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 2013).

Menurut Robbins (2013:100) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan fisik, mental pengetahuan, dan keterampilan.
2. Motivasi, yaitu kemampuan individu untuk mengeluarkan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
3. Kesempatan, atau *opportunity* yaitu kesempatan bagi individu untuk menunjukkan kinerjanya.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Objeknya adalah Kantor

Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara. Instansi ini terletak di Jl. Raya Kotabumi No.34 Bukit Kemuning, Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara, Lampung 34517. Pelaksanaan penelitian mulai bulan Maret sampai Agustus 2019.

### Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang akan penulis gunakan adalah metode Penelitian Deskriptif, Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlakukan adalah :

- a. Data primer dilakukan melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara.
- b. Data Sekunder, mencatat data-data yang dipublikasikan Kantor Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara dalam bentuk aplikasi lapangan yang sifatnya berkala (time series).

Langkah-langkah pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengadakan penelitian lapangan, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan :

1. Observasi, yaitu mengadakan survey atau pengamatan langsung kelokasi penelitian.

2. Interview atau wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pegawai.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mencatat dokumentasi yang relevan.
4. Quisioner, yaitu membuat pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

### Sampel dan Populasi

Penulisan ini menggunakan metode sensus. Menurut Suharsimi Arikunto (2008) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Menurut data yang ada jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara dengan jumlah populasi 46 responden.

### Metode Analisis Data

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara dengan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi  
X = Budaya Organisasi  
e = Faktor kesalahan / *Error Term*  
( Sugiyono , 2008 : 230)

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r(\sqrt{n} - 2)}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$t_{hitung}$  = Nilai t  
 $r$  = Koefisien Korelasi  
 $n$  = Jumlah responden  
 ( Sugiyono , 2008 : 230 )

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.  
 b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol ( $H_o$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah :

$H_o = r_1 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_a = r_1 > 0$  = Berarti ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Untuk koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2010):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi  
 $r$  = Kuadrat Koefisien Korelas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan rumus Koefisien Determinasi (KD). Dengan demikian hubungan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit

Kemuning di Lampung Utara dapat digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD), yaitu:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,78152 \times 100\% \\ &= 0,6107422 \times 100\% \\ &= 61,07\% \end{aligned}$$

Dengan demikian Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara mempunyai pengaruh 61,07% dan sisanya sebesar 38,93% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan atau tidak, untuk itu penulis menggunakan uji t, dimana diperoleh  $r$  sebesar 0,51 maka nilai  $t$  hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{tes} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ t_{tes} &= 0,7815 \sqrt{\frac{46-2}{1-(0,7815)^2}} \\ t_{tes} &= 0,7815 \sqrt{\frac{44}{1-0,610}} \\ t_{tes} &= 0,7815 \sqrt{\frac{44}{0,739}} \end{aligned}$$

$$t = 0,7815 \times 7,538$$

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $t = 3,85$  sedangkan  $r =$  tabel pada taraf signifikan atau  $\alpha$  0,05 sebesar  $t = 2,021$  dan  $t$  tabel pada taraf signifikan 1% atau  $\alpha$  sebesar 2,704, maka dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Besarnya Nilai	Interpretasi
----------------	--------------

Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto, 2009

Setelah mengetahui hasil data tersebut, maka didasarkan dengan ketentuan dengan penerimaan dan penolakan hipotesis yang kemungkinan sebelumnya, yaitu:

1.  $H_0$  ditolak jika ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
2.  $H_0$  diterima jika ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Jika dalam analisis  $H_0$  ditolak, maka hipotesis kerja diterima dan terdapat hubungan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak karena  $t_{hitung} = 3,85 > t_{tabel} = 2,021$ . Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,690a	0,6107	0,458	2,94221

dimensi on0

a. Predictors: (Constant), X

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,6902 = 0,6107 = 0,6107 \times 100\% = 61,07\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 61,07%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,514,624	4,559,122		3,403,002	
x			,690	5,136	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 5,136$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka  $t_{hitung} = 5,136 > t_{tabel} = 1,690$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara dapat diterima. Jadi variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,6107. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 61,07% dan sisanya 38,93% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari analisis diperoleh koefisien korelasi atau  $t_{hitung} = 5,136$  sedangkan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 1,690 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$   $5,136 > 1,690$ . Hal ini menunjukkan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Untuk mengetahui analisis tersebut, maka dapat diketahui dengan menggunakan koefisien penentu ( $r^2$ ) dengan nilai 61,07%, dengan ini budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara, sedangkan sebesar 38,93% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara

### Saran

1. Hendaknya pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara lebih meningkatkan kinerjanya yang dapat memberikan yang terbaik dalam hal ini tentang budaya organisasi dalam bekerja.
2. Hendaknya pegawai pada Kecamatan Bukit Kemuning di Lampung Utara lebih meningkatkan lagi kinerjanya dengan cara menanamkan rasa memiliki lingkungan kerjanya dan rasa

tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya

### DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke- 15. Bandung: CV.Alfabeta.
- Gibson James L, 2000 *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 5.Jakarta: Erlangga,
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu:
- Anwar, Prabu Mangkunegara (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, Sunyoto. 2001 *Psikologi Pegawai dan Organisasi*. Jakarta:UIP
- Begley and Czajka 2003. *Panel Analysis of the Moderating Effect of Comittment on Job Satisfaction*.
- Davis, Keith (2005) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Edwin B. Flipppo. 2006. *Manajemen Personalia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam 2005, *Aplikasi SPSS BP* . Semarang: Universitas Diponegoro

Gibson James L, 2000 *Perilaku Organisasi*.  
Edisi ke 5. Jakarta: Erlangga,

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen  
Personalia dan Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-  
Yogyakarta.