

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KABUPATEN SOPPENG

Mansur

*Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : Mansur@stie.ypls.ac.id*

ABSTRAK

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. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pelayan Terpadu Kabupaten Soppeng. Teknik analisis data yang digunakan analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t). Dari hasil penelitian perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.000. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X (budaya organisasi) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Pengaruh, Budaya, Organisasi, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

Human Resources (employees) is a strategic element in determining whether an organization is healthy or not. Planned and sustainable HR development is an absolute necessity especially for the future of the organization. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at the Soppeng District Integrated Services Office. Data analysis techniques used quantitative data analysis with the help of statistics. The hypothesis used by the author will be tested using simple linear regression analysis techniques, coefficient of determination and hypothesis testing (t test). From the results of the simple regression calculation research, the significance value of the organizational culture variable is 0,000. If the significance is < 0.05 then H_1 is accepted and H_0 is rejected. Based on the significance of X (organizational culture) with a significance of $0,000 < 0.05$, the organizational culture (X) has a significant effect on employee performance (Y). This means that the better the organizational culture, the better the performance of employees at the Soppeng District Library and Archives Office.

Keywords: Influence, Culture, Organization, Performance, Employees.

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

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.

1.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.
2. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.
3. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:3 1) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Sobirin (2002: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau identitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

2.2. Kinerja Pegawai

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. merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002).

2.3. Hubungan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda - beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan hubungan antara variabel, Sugiyono (1997: 34).

Menurut Zikmund (1997) "metode penelitian survey adalah satu bentuk teknik penelitian di mana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan", menurut Gay & Diehl (1992) "metode penelitian survey merupakan metode yang digunakan sebagai kategori umum penelitian yang menggunakan kuesioner dan wawancara", sedangkan menurut Bailey (1982) "metode penelitian survey merupakan satu metode penelitian yang teknik pengambilan datanya dilakukan melalui pertanyaan – tertulis atau lisan".

3.2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini budaya organisasi dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng dimana yang terpilih sebagai sampel diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbins dan *core values*.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Dalam

penelitian ini jumlah populasi adalah keseluruhan pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara maupun yang masih pegawai tidak tetap yang keseluruhannya berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan, 2007 : 56). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana anggota populasi pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng dijadikan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 42 orang pegawai.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya jawab langsung kepada sejumlah responden terpilih yang berkaitan bauran promosi terhadap pengambilan keputusan pembelian produk pada PT. Bosowa Berlian Motor.
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung untuk mengamati bauran promosi terhadap pengambilan keputusan pembelian produk pada PT. Bosowa Berlian Motor.
3. Studi Pustaka yaitu data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

a. Regresi Linier Sederhana.

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti, (Riduwan,2004 :145).

Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Harga a dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD). (Riduwan,2004 :136)

$$K_d = r_{yx}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r_{yx}^2 = Nilai koefisien korelasi

c. Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau urutan yang merupakan skala ordinal, tetapi telah dicapai skala interval (Riduwan: 2004).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 42 orang, dari Tabel r diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r tabel = 0,707. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau

koefisien validitas > r tabel = 0,707 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas \leq r tabel = 0,707 (Hadi, 1991: 123) maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson	Signifikansi	r tabel	Status
1	Budaya Organisasi :			0,707	
	1. Inisiatif Individual				
	- Item 1	0,806	0,016		Valid
	- Item 2	0,802	0,017		Valid
	2. Pengarahan				Valid
	- Item 3	0,865	0,006		Valid
	- Item 4	0,847	0,008		Valid
	3. Integrasi				Valid
	- Item 5	0,956	0,000		Valid
	- Item 6	0,781	0,022		Valid
	4. Dukungan Manajemen				Valid
	- Item 7	0,747	0,033		Valid
	- Item 8	0,936	0,001		Valid
	5. Kontrol				Valid
- Item 9	0,741	0,036	Valid		
- Item 10	0,878	0,004	Valid		
6. Sistem Imbalan			Valid		
- Item 11	0,804	0,016	Valid		
- Item 12	0,873	0,005	Valid		
7. Pola Komunikasi	0,863	0,004	Valid		
2	Kinerja Pegawai :			0,707	
	1. Kesetiaan				Valid
	- Item 1	0,818	0,013		Valid
	- Item 2	0,918	0,001		Valid
	2. Prestasi Kerja				Valid
	- Item 3	0,879	0,004		Valid
	- Item 4	0,913	0,002		Valid
	3. Kedisiplinan				Valid
	- Item 5	0,913	0,002		Valid
	- Item 6	0,896	0,003		Valid
	4. Kerjasama				Valid
	- Item 7	0,818	0,013		Valid
	- Item 8	0,886	0,003		Valid
	5. Kecakapan				Valid
- Item 9	0,912	0,002	Valid		
- Item 10	0,912	0,002	Valid		
6. Tanggung Jawab			Valid		
- Item 11					

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan adalah valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2) Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliabel/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Zethaml, Berry dan Parasuraman, 1996, 43). Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Zethaml, Berry dan Parasuraman, 1996, 43).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	A	Status
1.	Budaya Organisasi	0,769	Reliable
2.	Kinerja Pegawai	0,783	Reliable

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa semua pernyataan adalah reliabel, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

3) Analisis dan pembahasan Budaya Organisasi

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng dan diisi oleh pegawai, maka penulis akan menganalisis budaya organisasi yang diterapkan oleh instansi tersebut bagi pegawainya yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Apabila menemukan masalah, Bapak/Ibu diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melaksanakan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung kepada pegawai secara berkala dan diberikan pengarahan terkait pencapaian target pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada	-	-	-	-	-	-	28	66,7	14	33,3
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melaksanakan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung kepada pegawai secara berkala dan diberikan pengarahan terkait pencapaian target pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada	-	-	-	-	1	2,4	35	83,3	6	14,3
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung kepada pegawai secara berkala dan diberikan pengarahan terkait pencapaian target pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada	-	-	2	4,8	9	21,4	29	69	2	4,8
4.	Bapak/Ibu secara berkala dan diberikan pengarahan terkait pencapaian target pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada	-	-	1	2,4	9	21,4	30	71,4	2	4,8
5.	Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada	-	-	-	-	3	7,1	27	64,3	12	28,6

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap budaya organisasi :

1. Pernyataan "Apabila menemukan masalah, Bapak/Ibu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat". Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,3%) dan setuju 28 orang (66,7%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju maupun kurang setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan "Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya

untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku". Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (14,3%), setuju 35 orang (83,3), dan kurang setuju 1 orang (2,4 %) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.

- Pernyataan "Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan". Responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (4,8%), setuju 29 orang (69%), kurang setuju 9 orang (21,4%) dan tidak setuju 2 orang (4,8%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

4) Analisa dan Pembahasan Kinerja Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng dan diisi oleh pegawai, maka penulis akan menganalisis kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut bagi pegawainya yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada	-	-	-	-	1	2,4	33	78,6	8	19
2	Bapak/Ibu memiliki loyalitas	-	-	-	-	-	-	24	57,1	18	42,9
3	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh Bapak/Ibu dengan	-	-	1	2,4	1	2,4	34	81	6	14,3
4	Volume kerja yang dihasilkan oleh Bapak/Ibu dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu	-	-	-	-	2	4,8	34	81	6	14,3
5	Bapak/Ibu selalu taat pada peraturan	-	-	2	4,8	2	4,8	30	71,4	8	19
6	Ketepatan waktu dan	-	-	3	7,1	2	4,8	22	52,4	15	35,7

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kinerja pegawai :

- Pernyataan "Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada atasan". Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (19%) dan setuju 33 orang (78,6%), dan kurang setuju 1 orang (2,4%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
- Pernyataan "Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada organisasi". Responden yang menjawab sangat

setuju 18 orang (42,9%), setuju 24 orang (57,1) sedangkan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

- Pernyataan "Pekerjaan selalu diselesaikan oleh Bapak/Ibu dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan". Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (14,3%), setuju 34 orang (81%), kurang setuju 1 orang (2,4%) dan tidak setuju 1 orang (2,4%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
- Pernyataan "Volume kerja yang dihasilkan oleh Bapak/Ibu dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan yang terlihat dari SOP (*Standard Operating Procedure*)". Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (14,3%), setuju 34 orang (81%), dan kurang setuju 2 orang (4,8%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
- Pernyataan "Bapak/Ibu selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi". Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (19%), setuju 30 orang (71,4%), dan kurang setuju 2 orang (4,8%), dan tidak setuju 2 orang (4,8%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden

5) Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Persentase
Budaya Organisasi	0,565	0,320	32 %

Dari tabel tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0.320 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 32 % dan sisanya sebesar 68 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

6) Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel.	Keterangan
Budaya Organisas	0,424	4,334	2,021	Ho ditolak

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} seperti pada tabel 4.12 Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pelayanan Terpadu Kabupaten Soppeng dapat diterima.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tadi. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng.

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau pegawai yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi. Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang menjadi harapan setiap pimpinan dalam setiap organisasi. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi. Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi pada Kantor

Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng digunakan beberapa indikator yaitu indikator yang diambil dari teori karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi) serta dikombinasikan dengan *Core Values* DJKN (*integrity, commitment, dan sincerity*).

Untuk mengukur integrasi, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarakan kepada pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng yaitu tentang penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi secara terkoordinasi dan pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi secara terkoordinasi (pada tabel 4.8).

Sedangkan untuk jawaban berdasarkan pelaporan pekerjaan secara terkoordinasi terdapat 37 orang (88,1%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 5 orang (11,9%) yang menjawab kurang setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya integrasi yang dimiliki antar seksi pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng terkait pelaporan pekerjaan. Sebagian responden yang menjawab kurang setuju disebabkan karena ada beberapa pekerjaan pegawai yang pelaporannya memang tidak harus dikoordinasikan antar seksi. Untuk mengukur dukungan manajemen, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarakan kepada pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng yaitu tentang dukungan mengikuti pelatihan (Diklat) dan dukungan melanjutkan pendidikan (pada tabel 4.8)

b. Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu. Keberhasilan sebuah organisasi adalah ketika kinerja para pegawainya sudah mencapai tingkat maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng sangat baik, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng dapat diukur melalui indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

Untuk mengukur kesetiaan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarakan kepada pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah

Kabupaten Soppeng yaitu terkait loyalitas dengan atasan dan loyalitas dengan organisasi (pada tabel 4.9).

Sedangkan untuk jawaban mengenai ketepatan waktu kehadiran terdapat 37 orang (88,1%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 5 orang (11,9%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng terkait dengan ketepatan waktu dan kehadiran, meskipun ada sebagian kecil pegawai yang masih kurang disiplin.

Untuk mengukur kerjasama, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng yaitu terkait kerjasama pegawai dalam satu tim dan kerjasama dengan seksi lain (pada tabel 4.9).

Berdasarkan jawaban responden mengenai kerjasama pegawai dalam satu tim terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kerjasama yang dimiliki antar pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang melibatkan satu tim. Sedangkan untuk jawaban mengenai kerjasama dengan seksi lain terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kerjasama yang dimiliki antar pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang melibatkan kerjasama dengan seksi lain.

Berdasarkan jawaban responden mengenai keterampilan dan kecakapan dalam penyelesaian tugas terdapat 39 orang (92,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng meskipun ada sebagian pegawai masih belum terampil dalam menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan untuk jawaban mengenai pengaruh tingkat pengalaman terhadap penyelesaian tugas terdapat 39 orang (92,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kecakapan dimiliki oleh pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng terkait dengan tingkat

pengalaman pegawai, meskipun ada sebagian kecil pegawai menganggap bahwa tingkat pengalaman selama bertugas tidak mempengaruhi mereka dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan jawaban responden mengenai penyelesaian pekerjaan sampai tuntas tanpa penundaan terdapat 38 orang (90,5%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 4 orang (9,5%) menjawab kurang setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng terkait penyelesaian pekerjaan tanpa adanya penundaan, meskipun ada sebagian kecil pegawai masih sering menunda pekerjaannya.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian melalui analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = 14,876 + 0,424X + 0,098$$

Dimana :

a = 14,876 angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai bila budaya organisasi diabaikan.

b = 0,424 artinya jika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai akan bertambah secara proporsional 0,424.

e = 0,098 angka tersebut menunjukkan tingkat kesalahan model di dalam mengestimasi.

Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.000. Jika signifikansi < 0,05 maka H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X (budaya organisasi) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng. Dengan kata lain, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan.

5. KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Soppeng, maka penulis menyimpulkan bahwa :

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.000. Jika signifikansi < 0,05 maka H1 diterima dan H₀ ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X (budaya organisasi) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.RafikaAditama.
- Asfar Halim Dalimunthe. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*. Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Basri A.F.M. & Rivai V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Drs. H.Moh Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kemenkeu RI. 2006. *Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL*. Jakarta.
- Manahan P.Tampubolon. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangarrisan Sinaga. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Mokhammad Syuhandhak. 1994. *Administrasi Kepegawaian Negara, Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung.
- Prima Nugraha S. Sinaga 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi*. Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Riduwan 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2007 , *Skala Pengukumn Variabel - Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.