

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA MANADO

MOUREN VRYSLA SAROINSONG

ALDEN LALOMA
JOORIE M. RURU

ABSTRAK

Organizational culture is a norm or various types of regulations to improve and control the performance of employees in the agency, but in reality there are employees whose performance does not match the organizational culture in the institution enacted. departed from the matter, this study are intended to answer the question whether organizational culture is closely linked to the performance of civil servants in the office of the mayor of Manado.

This research uses quantitative methods.

The research done by taking 60 respondents in the mayor's office in the capture Manado randomly in the Regional Secretariat on 12 sections / agencies. collecting data using questionnaires roebuck aids interview techniques. ata analysis using statistic analysis , linear regression , and the product moment correlation. pengolahan data analysis using manual calculation formula based on statistical analysis , linear regression , and the product moment correlation

Based on the analysis of the data : (1) The regression coefficient cultural relations organization with the performance of civil servants in the amount of 0.654 scale / unit. (2) based on the analysis of the data : 1. The regression coefficient cultural relations organization with the performance of civil servants in the amount of 0.654 scale / unit ; while the determination coefficient is 0.32 or 32 % of the results of these studies concluded that cultural relations organization with the performance of civil servants , a positive and significant impact on employee performance

Based on these conclusions, responsive local government is very needed in controlling as well as re-evaluating the performance results of the employees to be more on the increase.

Key words: *organizational culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan setiap instansi

dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keadaan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-

unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Organisasi merupakan suatu system yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub system tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub system 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.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization cultur. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat

dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. 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 dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Oleh karena yang menjadi objek penelitian penulis adalah pegawai negeri, maka ada dua pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 tentang perubahan UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian yaitu :

1. Pegawai negeri adalah unsure aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai

tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan anggota tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil atau biasa disingkat PNS yang sulit berubah baik dari segi *skill* dan mentalitas menjadi kendala dan hambatan bagi birokrasi untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang selalu menginginkan pelayanan serba cepat, profesional dan transparan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Walikota Manado, Dr. GS. Vicky Lumentut, SH, M.Si, DEA untuk menuju pelayanan yang lebih baik dan prima kepada masyarakat, dan untuk mencegah korupsi adalah melakukan kerja sama dengan *Support to Indonesia's Islands of Integrity Program for Sulawesi* (SIPS) Project yang merupakan kerjasama antara KPK dan *Canadian International Development Agency* (CIDA) Kanada dalam pencegahan korupsi.

Di era yang hampir semuanya terbuka dan bersifat segera ini, kemajuan dan perubahan tak dapat

dihindari, tapi harus dihadapi dengan komitmen untuk berubah. Sekarang bukan zamannya lagi seorang PNS bekerja dengan cara-cara transaksional dan patronisasi, tetapi perlu mengubah kultur, mengubah cara berpikir, dan mengubah paradigma dari kebiasaan-kebiasaan melakukan kinerja yang tidak terukur menjadi terukur, dan melakukan kinerja yang memiliki target-target capaian dan fokus.

Tanpa perbaikan dan perubahan sikap mental, perilaku (*behavior*), kejujuran (*honesty*) dan kepercayaan (*trust*) dalam melayani, sangat sulit terwujud pelayanan yang baik, cepat, jujur dan bersih. Tantangan terberat bagi birokrasi/PNS bukannya mengadopsi dan mengadaptasi pengetahuan, atau meningkatkan *hard skill*, tetapi melakukan perubahan sikap mental, budaya, kebiasaan, dan pola pikir PNS yang cenderung lamban melayani, terlalu sedikit melakukan inovasi, dan selalu terlambat mengikuti perkembangan kemajuan. Bertolak dari kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian :”**Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil**”
Perumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis

akan focus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :”bagaimana Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil?”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada Kantor Walikota Manado.
2. Untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pad Kantor Walikota Manado.

KERANGKA TEORI

Konsep Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana (dalam supartono, 2004) budaya merupakan manisfestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola budayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencangkup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. Kemudian peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat serta

termaksud pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Kebudayaan yang telah menjadi sistem pengetahuannya, secara terus menerus dan setiap saat bila ada rangsangan, digunakan untuk dapat memahami dan menginterpretasi berbagai gejala, peristiwa, dan benda-benda yang ada dalam lingkungannya sehingga kebudayaan yang dipunyainya itu juga dipunyai oleh para warga masyarakat di mana dia hidup. Karena, dalam kehidupan sosialnya dan dalam kehidupan sosial warga masyarakat tersebut, selalu mewujudkan berbagai kelakuan dan hasil kelakuan yang harus saling mereka pahami agar keteraturan sosial dan kelangsungan hidup mereka sebagai makhluk sosial dapat tetap mereka pertahankan.

1. Pengertian Organisasi

Sobirin (2002) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial yang didirikan oleh manusia dalam jangkah waktu yang relative lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoodinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan, satu entitas dengan entitas lainnya. Menurut C.J Bernard

(dalam Sobirin 2002) organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih, suatu system dari aktifitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang di kordinasikan, secara sadar. Kemudian menurut Philip Selznick (dalam Sobirin 2002) organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang di tetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Menurut Peter F Drucker (dalam Mangkunegara 2005) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan, terhadap masalah-masalah terkait sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Secara individual, budaya organisasi yang meresap dengan kuat pada setiap anggota, akan menumbuhkan komitmen sebagaimana dicontohkan dalam suatu sekte keagamaan yang dapat mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan bunuh diri secara sukarela. Komitmen ini dimaksudkan sebagai suatu kondisi yang

para anggota organisasi memberikan kemampuan dan loyalitas tertingginya pada organisasi, yang dapat memberikan mereka memperoleh kepuasan (Hodge & Anthony, 1988: 484).

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2005) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau criteria yang telah disepakati bersama. Pengertian Pegawai

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (Muhammad Ali), kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya) Sedangkan negeri berarti “negara“ atau “pemerintah“ Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara“. Di dalam Undang-Undang Nomor 8/1974 tentang pokok-pokok kepegawaian memberikan dua perumusan Pegawai Negeri.

1. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri adalah unsure aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan

Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan sudah tentu disamping kewajiabn baginya juga diberikan apa-apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri. Pada Pasal 4 UU No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

Hipotesis

Berdasarkan Kajian teoritis di atas maka dapatlah di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Budaya Organisasi berhubungan erat dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai tujuan dari penelitian untuk mengetahui Hubungan Budaya, Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. maka penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.(Sugiyono, 2013)

Variabel Penelitian dan Definisi oprasional

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang , atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Hatch dan Farhadi, dalam Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel beserta dengan definisi operasionalnya :

- a. Budaya Organisasi sebagai variable Indenpenden, (yang mempengaruhi) dengan simbol X dengan definisi operasionalnya ialah sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait , sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi. indicator variabel ini adalah:

- (1) Visi dan Misi
- (2) Konsistensi
- (3) Adaptasi
- (4) Pelibatan

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Walikota Manado, populasi penelitian ini ialah pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Walikota Manado. yang seluruhnya berjumlah 208 Orang, maka mengambil sampel secara random di 12 Bagian / instansi .

(5) Sedangkan untuk menentukan besar sampel responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$(6) n = \frac{N}{N.d+1}$$

(7) Dimana :

(8) n = besar sampel responden yang dicari

(9) N = Jumlah Populasi

(10) d = tingkat presisi yang digunakan

(11) Dengan Menggunakan tingkat presisi 10% (0,10). Jumlah Sampel (responden) ditetapkan secara purposive sebanyak 60 orang, responden diambil dari 12 instansi, di aman masing-masing instansi diambil 5 responden, dimana anggota sampel responden ditarik atau dipilih secara acak sederhana (simple random sampling.)

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan faliditas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini instrumen yang digunakan ialah berupa kuesioner dan wawancara.

Teknik Analisa Data

Berdasarkan karakteristik data dan keperluan pengujian hipotesis penelitian, maka teknik analisa data yang sesuai untuk digunakan terdiri dari :

1. Untuk mengidentifikasi masing-masing variabel digunakan analisis presentase yang di deskripsikan dalam tabel distribusi frekuensi.
2. Untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi) digunakan teknik analisis korelasi product moment, dengan mengikuti langkah-langkah berikut ini:

a. Menghitung nilai koefesien korelasi dengan mengoprasikan rumus

r- person yang dimodifikasi oleh sudjana (1983) :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

- b. Melakukan ujian signifikansi (uji hipotesis) dengan cara mengkonsultasikan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf uji 1 % dengan derajat kebebasan $(dk) = n$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tentang Kantor Walikota Manado

1. Letak dan batas wilayah administrasi

Kota Manado terletak di ujung utara Pulau Sulawesi dan merupakan kota terbesar di belahan Sulawesi Utara sekaligus sebagai ibukota Propinsi Sulawesi Utara. Secara geografis terletak di antara $1^{\circ} 30' - 1^{\circ} 40'$ Lintang Utara (LU) dan $124^{\circ} 40' 00'' - 126^{\circ} 50'$ Bujur Timur (BT), dan secara administratif batas-batasnya sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara dengan Kec. Wori (Kab. Minahasa Utara) dan Teluk Manado
- b. Sebelah Timur dengan Kec. Dimembe (Kab. Minahasa Utara) dan Kec. Tombulu (Kab. Minahasa)
- c. Sebelah Selatan dengan Kec. Pineleng (Kab. Minahasa)
- d. Sebelah Barat dengan Teluk Manado (Laut Sulawesi)

Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun definisi konsep dan definisi operasional dari variable-variabel penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi sebagai Variabel bebas (X), operasionalnya ialah sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait , sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi.

Pembahasan

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil oleh sebab itu .Pemekaran wilayah juga merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperpendek rentang kendali pemerintah sehingga meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pemerintah dan pengelolaan pembangunan.

Pemekaran wilayah sama halnya dengan pemekaran daerah. Dalam PP RI No.129 tahun 2000 pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa pemekaran daerah adalah pemecahan daerah propinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota

menjadi lebih dari satu daerah..Perluasan biasanya terjadi pada daerah perkotaan bila perkembangan pembangunan sudah meluas sehingga daerah yang semula (*rural area*) mulai berubah struktur perekonomiannya menjadi daerah perkotaan (*urban area*). Oleh karena itu dengan adanya pemekaran di wilayah kecamatan Bunaken kota manado maka di harapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Bunaken.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden di Kantor Walikota Manado yang dalam hal ini di lakukan di Lingkungan SETDA Ternyata menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Manado. Berdasarkan analisis regresi linear didapat persamaan regresi linier tentang hubungan fungsional / Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai $\hat{Y} = 62,829 + 0,654 X$. koefisien regresi $b = 0,654$ yang bertanda positif tersebut jelas menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif dengan pola perkembangan 1: 0,654; artinya BUdaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 1 skala/satuan dan perubahan itu sebesar 0,654.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian yang telah di kemukakan

pada bab sebelumnya, maka dapatlah di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari indikator yang dipakai menunjukkan bahwa Budaya Organisasi cukup mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Manado khususnya di Lingkungan SETDA pada 12 bagian, namun belum maksimal dilihat dari segi Kedisiplinan, Prestasi Kerja, kesetiaan, tanggung jawab.
2. Walaupun melihat usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar lebih efektif dan efisien sesuai dengan Budaya organisasi yang telah di rangkum sedemikian rupa dalam beberapa aspek peraturan yang diberlakukan untuk mencapai hasil yang maksimal, Namun masih ada beberapa persen kecil dalam kategori Rendah, untuk di perhatikan oleh pemerintah dalam hal tingkat Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota Manado.
3. Berdasarkan analisis regresi linier dan korelasi product moment menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan punya korelasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil – hasil dalam penelitian ini maka dapat di kemukakan beberapa saran

kepada pihak – pihak terkait (implementor) yang berfungsi untuk mengontrol serta memajukan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Walikota Manado yaitu sebagai berikut:

1. Responsive dari pemerintah setempat sangat di butuhkan dalam mengontrol serta mengevaluasi kembali hasil kinerja para Pegawai, agar dapat lebih lagi di tingkatkan.
2. Dengan adanya perhatian khusus daripada pemerintah Walikota Manado terhadap Kinerja para Pegawai maka pemerintah lebih meningkatkan lagi Budaya Organisasi dalam hal kedisiplinan terhadap keseluruhan peraturan-peraturan yang diberlakukan kepada seluruh instansi/bagian yang ada.
3. Serta menegaskan komitmen, Kerjasama, konsistensi dari pada para pegawai, untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diemban.

Lako. 2004, *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta. PT. Grasindo

Mangkunegara. 2005, *Sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta ; PT. Remaja Rosda karya.

Rivai, 2005. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta, Raja Grafindo persada.

Stephen P Robbins. 2013, *organizational behavior*. Canada

Suparsono.2001 *Ilmu budaya dasar*, Jakarta. Ghalia Indonesia

Sugiono,(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sumber lain :

UU Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999

Undang-Undang Nomor 8/1974

DAFTAR PUSTAKA

. Acmad Sobirin. 2002. *Budaya Organisasi*. Jakarta. UPP STIM YKPN
Deal T.E. Kennedy A. 1982. *Corporate Culture*.addison- Wesley,

Reading MA

Edgar H. Schein 1980, *organization culture and leadership*. Canada. Mitsloan faculty.

Handoko .2003, *Manajemen* Yogyakarta; BPFE