

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Perbendaharaan DJPb Sulawesi Utara Kota Manado

Ayuningsi Bahagia
Frendy A. O. Pelleng
Dantje Keles

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email: ayuningsi.bahagia@gmail.com

Abstract. *This research was conducted in the north Sulawesi Djpb regional office in Manado and has the purpose to find out how organizational culture is applied and how organizational culture influences employee performance. Data is collected through interview, questionnaires to 56 respondents, then analyzed using simple linear regression analysis with SPSS tools and research results show that there is a significant influence of organizational culture on employee performance. Based on this research it is expected that the Djpb organizational as a government agency should seek better relations between superiors and subordinates, and also give rewards to employees who excel so that employees can provide the best performance for the agency and also employees feel comfortable in working so that the organizational achieves the goals that have been set.*

Keywords: organizational culture, employee performance

Abstrak. penelitian ini dilakukan di Kanwil Djpb Sulawesi Utara Kota Manado dan mempunyai tujuan yakni untuk mengetahui bagaimana penerapan Budaya Organisasi serta bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. data di kumpulkan melalui wawancara, kuisioner kepada 56 responden, kemudian di analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan alat bantu SPSS dan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan penelitian ini maka diharapkan bahwa organisasi ditjen perbendaharaan (djpb) selaku instansi pemerintah harus lebih mengupayakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga pegawai/bawahan dapat memberikan kinerja terbaiknya terhadap instansi sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai

Pendahuluan

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “*budhaya*” sebagai bentuk jamak dari kata “*budhi*” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya berarti memperdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture (Latin – *culture*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*) (*creativity*) dan hasil karyanya (*performance*) Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan.

Kanwil DJPb Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu instansi pemerintah Pusat yang terletak di kota Manado dan bergerak di bidang keuangan yang bertugas mengawasi keuangan Tingkat pemerintahan / daerah yang kantor pusatnya di Jakarta di bawah pengawasan bapak presiden dan menteri keuangan. dan ini merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang tata kelola keuangan tentunya menyadari bahwa dalam pencapaian tujuan dibutuhkan nilai-nilai dan keyakinan serta budaya organisasi yang membantu pegawai dalam bertindak, berpikir dan menyelesaikan masalah. Jika sudah terdapat sistem nilai yang sudah menjadi budaya instansi yang kuat dan dijalankan dapat menimbulkan rasa kepemilikan, membangkitkan semangat kerja, dan untuk mendapatkan sukses bagi instansi pemerintah tersebut. Budaya yang dijalankan oleh

semua anggota kantor secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, maka pegawai bebas mengungkapkan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Suasana yang demikian tentunya akan membuat pegawai bekerja lebih baik lagi, yang tentunya akan membantu instansi lebih efektif dalam upaya pencapaian tujuan. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam / internal . Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai yaitu adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan ,di samping itu akan menambah gairah dan semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja mungkin saja pegawai yang berprestasi di promosikan, dikembangkan dan di beri penghargaan atas prestasinya, sebaliknya jika karyawan/pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan di turunkan jabatannya atau diganti. kinerja yang di miliki oleh pegawai pada dasarnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus di penuhi oleh pegawai.pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila mereka merasa kebutuhan fisik dan non fisik terpenuhi. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang di miliki ,sehinggh merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi .sebagaimana temuan (Kotter dan James 1997), organisasi berprestasi karena di topang oleh budaya yang kuat dan dengan adanya budaya maka akan terciptanya kinerja yang efektif dan efisien serta terjalin hubungan kekeluargaan yang erat dan tak tergoyakan oleh sikap individual itu sendiri.

Tinjauan Pustaka

Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi struktur organisasi dalam sistem kontrak Kebudayaan organisasi di definisikan : lem sosial atau normatif yang merekat organisasi menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan masyarakat,yang sama – sama di anut oleh para anggota organisasi itu ,seperti terwujud nya dalam alat simbolis seperti mitos, upacara,cerita, legenda, dan bahasa atau isyarat khusus . kebudayaan organisasi menopang garis pedoman yang kokoh yang membentuk perilaku dan melaksanakan beberapa fungsi penting dengan: (Sun Tzu & Kinni)

1. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi
2. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
3. Menyediakan premis yang sah dan di terima untuk pengambilan keputusan
4. Memudakan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar

Menurut Edward Burnet budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi:

1. Ilmu pengetahuan
2. Kepercayaan
3. Seni
4. Moral
5. Hukum
6. Adat istiadat
7. Perilaku/k ebiasaan (norma)
8. Asumsi-asumsi dasar
9. Sistem nilai
10. Pembelajaran/pewarisan
11. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya.

Menurut Prof Dr. Sondang P. Siagian, mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang beberapa orang yang di sebut atasan dan seseorang atau sekelompok orang yang di sebut dengan bawahan.

(Menurut Stoner) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melaluai mana orang-orang di bawa pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Organisasi juga merupakan suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, .psikologi, dan manajemen.

(Menurut Max Weber) Organisasi adalah suatu kerangka terstruktur yang di dalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu. Dari pendapat para ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah di tetapkan di mana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hinggh yang terberat di mana setiap unit memiliki volume dan

beban kerja yang harus di wujudkan guna mencapai tujuan organisasi .

Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai berikut:

- a. Kueisoner
Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah di siapkan kemudian di bagikan kepada setiap responden untuk di isi dan di jawab.
- b. Observasi
Merupakan penelitian secara langsung yaitu dengan melihat aktivitas di dalam kantor tersebut tepatnya di kanwil Djpb Sulawesi utara melalui penelitian dan kegiatan magang
- c. Wawancara
Melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada si peneliti yang sifatnya mendalam. dan menggunakan pemodelan analisis spss

Hasil penelitian

Uji deskriptif

Jumlah sampel (N) dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel. Data di ketahui bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata rata sebesar 41,38 nilai minimum sebesar 35,25 dan nilai maximum sebesar 46,61

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Independen Atau Variabel X

Indikator	R hitung	R table	Ket.
X1	0,817	0,263	Valid
X2	0,836	0,263.	Valid
X3	0,756	0,263.	Valid
X4	0,809	0,263.	Valid
X5	0,767	0,263.	Valid
X6	0,637	0,263.	Valid
X7	0,817	0,263.	Valid
X8	0,836	0,263.	Valid
X9	0,756	0,263.	Valid
X10	0,809	0,263	Valid

Dari tabel hasil uji validitas variabel independen atau variabel x dapat di katakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel .

Tabel Hasil Uji Validasi Variabel Dependen Atau Variabel Y

Indikator	R hitung	R table	Ket.
Y1	0,764	0,263	Valid
Y2	0,831	0,263.	Valid
Y3	0,748	0,263.	Valid
Y4	0,724	0,263.	Valid
Y5	0,669	0,263.	Valid
Y6	0,649	0,263.	Valid
Y7	0,831	0,263.	Valid
Y8	0,764	0,263.	Valid
Y9	0,748	0,263.	Valid
Y10	0,724	0,263	Valid

Terlihat dari tabel di atas bahwa item variabel y, pernyataan dalam kusioner penelitian ini di nyatakan valid dapat di katakan valid karna nilai r hitung lebih besar di dibandingkan dengan nilai

Nilai korelasi	Intepretasi
0	Tidak ada korelasi
>0-0,25	Korelasi lemah
>0,25-0,5	Korelasi sedang
>0,5-0,75	Korelasi kuat
1	Korelasi sempurna

Dari data tersebut maka di simpulkan nilai korelasi antara variabel x dan y berada di >0,25-0,5 maka korelasinya sedang.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (x) dan dependen (y) analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negatif.

Rumus $Y= a +bX = 13,201 + 0,668 X$

Dari rumus di atas Dapat di artikan sebagai berikut

- Konstanta sebesar 13,201 artinya jika budaya organisasi (x) nilainya adalah 0 maka kinerja pegawai (Y) nilainya negatif yaitu sebesar 13,201
- Koefisien regresi variabel (x) sebesar 0,668 artinya jika x mengalami kenaikan maka y akan mengalami peningkatan sebesar 0,668 artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai

Uji t Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan tingkat signifikan a=5% atau 0,05 secara terpisah atau parsial .berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

H_0 = apakah ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 H_a = tidak ada pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
 Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05
 H_0 = di terima jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
 H_0 = di tolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
 Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($6,192 > 2,006$) maka H_0 Di Tolak .Maka Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,192 > 2,006$)

sehingga organisasi kanwil mencapai tujuan dari misi mereka yang telah di sepakati secara Tulisan agar hal tersebut bukan lah wacana semata tetapi terbukti sebagai instansi pemerintah yang bisa di percaya. Kanwil ditjen perbendaharaan reward nya perlu di tambah yaitu bukan hanya kepada karyawan yang berprestasi saja tetapi juga kepada karyawan yang sudah lama agar supaya motivasi kerja mereka meningkat, Untuk peneliti selanjutnya di harapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan hal ini karena masih ada variabel yang belum di temukan penulis yang masih memiliki hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil analisis uji statistik merupakan pengujian statistik dan menunjukkan bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 56 sampel dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata sebesar 41,38 dan nilai minimum sebesar 35,25 sedangkan nilai maximum sebesar 46,61

Hasil analisis koesioner variabel x dan y Di lihat dari tabel hasil uji validasi 4.4 poin a dan b di nyatakan bahwa kuseioner penelitian di nyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar di bandingkan dengan nilai r tabel

Hasil analisis korelasi Yaitu merupakan cara mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X dan Y jika nilai Signifikan $< 0,05$ maka variabel X dan Y memiliki korelasi tetapi jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada korelasi sehingga di simpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel X dan Y berada di $> 0,05$ maka korelasinya sedang (lihat tabel x dan y di tabel interpertasi nilai korelasi)

Hasil analisis hipotesis atau uji t Hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sbb ($6,192 > 2,006$) dapat di lihat pada pengujian spss coefficients

Simpulan

Dari hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kanwil ditjen perbendaharaan Sulawesi Utara kota Manado sebagai Yaitu : Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dan ada pengaruh secara signifikan dalam hal ini kanwil selalu mengupayakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan ,sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya terhadap instansi dan juga karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Referensi

- Saludin Muis. Antara Sun Tzu & Kinni, 2007. Organisasi Dan Manajemen
 Kotler & James, 1997 pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.
 Siagian, Sondang. P. Pengembangan Oganisasi Edwar Burnet Tylor, dalam kontjaraningrat, 2005, budaya organisasi
 Stoner,dkk ,1996. Budaya Organisasi
 Max Weber ,A.B mahadian ,Budaya organisasi Barat dan timur birokrasi.