

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

**SITI D GOMA
JOYCE J RARES
VERY Y LONDA**

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang ada di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai dan diacak sehingga semua populasi berkesempatan untuk menjadi sampel penelitian. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dan dibantu dengan dokumen-dokumen, literatur, dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis yaitu analisis regresi sederhana dan korelasi product moment. Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa budaya organisasi punya korelasi (determinasi) terhadap kinerja pegawai dengan persentasenya sebesar 49,5 persen. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor Sekretariat daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Kata Kunci : Budaya, Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to find out how much influence Organization Culture has on Employee Performance at the Regional Secretariat Office of North Bolaang Mongondow Regency. This study uses quantitative method. The sample in this study amounted to 52 employee and was randomized so that all the population had the opportunity to be the research. Instrument data collection technique used is a questionnaire assisted by documents, literature, documentation related to this research. The analysis technique used for hypothesis testing is simple regression analysis and product moment correlation. From the results of research using with simple linear regression analysis it is know that organization culture has a correlation [determination] on employee performance with a percentage of 49,5 percent .From the results it can be concluded that there are other factors that affect the performance of employee in the regional Secretariat office of North Bolaang Mongondow Regency.

Keywords : Organization, Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam suatu pekerjaan dibentuk oleh sifat dan karakter yang ada pada masing-masing individu serta lingkungannya. Sebagai makhluk sosial, manusia pada dasarnya memiliki sifat untuk bersosial, bekerja sama, dan saling membutuhkan satu sama lain.

Masa depan organisasi sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terencana dengan baik dan berkelanjutan. Organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru agar dapat mempertahankan setiap pegawai/pekerja pada kemampuan mengelola serta mengembangkan potensi diri mereka sehingga bisa memberikan sumbangsi secara maksimal pada organisasi.

Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan fokus pada sumber daya manusia untuk tampil maksimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan sosial yang sedang berlangsung. Dengan demikian, sangat penting bagi organisasi untuk ada sebagai sarana di mana orang dapat berkumpul, berkomunikasi dan bekerja sama. Sehingga, tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan baik itu kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para pelaku organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang menjadi karakteristik dari organisasi tersebut, sehingga beda dari yang lainnya. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu mencapai tujuannya. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan diimplementasikan oleh semua pihak yang terlibat.

Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan karena

memberikan motivasi tingkat tinggi bagi karyawan untuk memanfaatkan peluang yang ditawarkan organisasi secara maksimal. Nilai-nilai dalam organisasi menimbulkan rasa nyaman pegawai ditempat kerja, komitmen dan loyalitas, pegawai terinspirasi untuk melakukan yang terbaik, kepuasan kerja, sangat produktif serta bisa mempertahankan dan mengembangkan keunggulan kompetitifnya masing-masing. Budaya organisasi perlu pengenalan, penciptaan dan pengembangan, sehingga berdampak baik dalam membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

Efektivitas organisasi masyarakat sipil di lembaga sipil/pemerintah Indonesia sangat penting tidak hanya untuk pelaksanaan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih, tetapi juga untuk mendukung tujuan pemerintah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat setempat sesuai dengan karakteristik pemerintahan sebagai lembaga publik dengan fokus khusus dalam memberikan pelayanan publik.

Obyek yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu para pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang merupakan salah satu instansi pemerintahan dan sektor pelayanan publik di Bolaang Mongondow Utara. Di mana para pegawai di Setda Bolaang Mongondow Utara ini merupakan salah satu unsur keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan *output* kerja organisasi pemerintahan di Daerah Bolaang Mongondow Utara.

Sekretariat Daerah sebagai pusat pemerintahan daerah dalam hal melakukan kerja pembangunan daerah tentunya harus didukung dengan kemampuan setiap pegawai yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu kiranya pengembangan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan hasil

yang maksimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai, kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara juga demikian. Masih banyak keluhan-keluhan masyarakat yang menyatakan bahwa masih kurang maksimalnya kerja pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Seperti yang terjadi dalam pengurusan administrasi oleh masyarakat, pegawai hanya mendahulukan orang-orang yang mempunyai koneksi dalam atau yang dekat dengan pimpinan, sementara masyarakat biasa kerap kali dipersulit dengan sistem dan aturan yang ada.

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam membangun individu /sosok aparatur, kurang lebih melalui budaya kerja organisasi dan Motto yang tumbuh dan berkembang sejak dulu yaitu "*Mopopiana, Mototabiana Agu Mononandobana.*" Tidak hanya itu, kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara juga didasari oleh prinsip yang dianut sebagai ihwal gerakan pemerintah dalam memantapkan prinsip pemerintahan yang baik dan bersih (*Good and Clean Governance*) yaitu "Moralitas, Akuntabilitas, Normatif, Inovatif, dan Amanah (MANIA).

Sementara dari hasil pengamatan peneliti pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara di hari kerja biasanya ada kurang lebih sebagian pegawai yang datang terlambat, bolos saat jam kerja, menggunakan waktu bekerja mereka dengan mengobrol, bermain handphone. Kendala lainnya tanggungjawab yang masih belum optimal terhadap pekerjaan, kurang memahami tugas, belum maksimalnya kerja sama, integritas dan profesionalisme yang belum optimal yang hanya akan bekerja

sungguh-sungguh jika ada perintah dan pengawasan dari pimpinan.

Hal tersebut yang menjadi faktor bahwa kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara belum optimal. Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang penulis rangkum :

Penelitian pertama dilakukan oleh Tenda.P, Rares.J, dan Londa.V (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisa dalam bentuk kuesioner yang menyimpulkan hubungan dan peranan variabel X sebagai Budaya Organisasi dan variabel Y sebagai kinerja pegawai. Dari hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,61 setelah dicocokkan dengan tabel interpretasi menunjukkan hasil yang kuat.

Penelitian kedua dilakukan oleh Laloma.A (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Penunjang dan Penghambat Kinerja Birokrasi Sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan penelitian deskriptif dengan maksud untuk megumpulkan dan menyampaikan fakta-fakta hasil penelitian. Sedangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah variabel Kinerja Aparatur, Variabel Kepemimpinan, dan

variabel Budaya. Alden Laloma dalam penelitiannya ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor pendukung terhadap kinerja pegawai/aparaturnya ketika seorang pemimpin menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai pemberi motivasi dalam menjalin komunikasi antara atasan dan bawahan (pegawai). Baik buruknya kinerja pegawai tergantung pula pada ciri kepemimpinan dan budaya organisasi yang dianut suatu instansi maupun pimpinan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Hasmin. E (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kota Tarakan dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Dengan menggunakan alat analisis The Structural Equation Modeling (SEM) dari paket Software Statistic Lisrel dan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Hasil dari penelitian ini menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, tetapi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Kotangon.A, Tewel.B, dan Sendow.G (2019) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Penelitian kelima dilakukan oleh Cahyana.I.G.S dan Jati.I.K (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai. Hal ini bermakna bahwa, pemahaman Budaya Organisasi dapat membantu Kinerja Pegawai dalam membentuk perspektif terstruktur dan kontrol dalam memupuk semangat kerja, inovasi, motivasi tanpa bersandar pada gaya birokrasi formal yang terkesan kaku.

Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

Secara mendasar organisasi yang ada hingga saat ini tidak lepas dari budaya yang merupakan suatu kesepakatan pemikiran dan kepercayaan yang turun-temurun membentuk suatu pola tertentu. Sehingga tidak heran jika suatu lembaga atau pemerintahan cenderung memiliki budayanya masing-masing. Menurut Wiraman dalam Mutia Reni (2018 : 9) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan cara pandang, ketentuan-ketentuan, keyakinan, hal-hal filosofis, tingkah laku, dan seluruh aspek budaya organisasi yang bertahan lama dan di pakai sebagai suatu kekuatan organisasi yang turun temurun. Sedangkan menurut Wibowo (2010) dalam Suryaningsih (2012 : 22) menyatakan budaya organisasi adalah suatu filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi.

1) Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya memiliki fungsi yang berperan penting dalam suatu organisasi. Hal ini dijelaskan oleh Robbins dalam (H.Sulaksono, 2019:29) yang menyatakan budaya organisasi memiliki sekurang-kurangnya 5 fungsi, yaitu:

- a. Budaya menjadikan setiap organisasi tampak beda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya dapat menumbuhkan semangat identitas bagi setiap anggota dalam organisasi
- c. Budaya dapat membantu rasa komitmen yang tinggi pada sesuatu yang lebih luas cakupannya daripada sekedar kepentingan individu.
- d. Budaya juga menjadikan setiap organisasi memiliki rasa persatuan yang sangat mendasar untuk dilakukan oleh setiap pegawai
- e. Budaya sebagai metode memaknai dan pengendalian dalam membentuk sikap dan karakter anggota dalam suatu organisasi.

Dari beberapa fungsi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi justru memberikan nilai positif bagi organisasi ataupun instansi pemerintahan itu sendiri.

2) Karakteristik Budaya Organisasi

Kemajemukan budaya organisasi menjadikan budaya organisasi itu memiliki karakteristiknya tersendiri. Tidak heran jika beberapa penelitian tentang karakteristik budaya organisasi memiliki perbedaan yang sangat signifikan. Robbins dalam (A.A.N.Gede Sadiartha, 2015:17-19) menyatakan bahwa terdapat sepuluh faktor utama dalam menilai suatu organisasi berdasarkan karakteristiknya, yaitu:

- a. Inisiatif individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko.
- c. Arah sasaran organisasi
- d. Integrasi kerja
- e. Manajemen organisasi

- f. Sistem kontrol
- g. Identitas
- h. Sistem imbalan
- i. Toleransi terhadap konflik
- j. Pola komunikasi

Dari sepuluh faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menilai suatu organisasi tidak saja hanya melihat sebagian dari keseluruhan proses kerja organisasi. Akan tetapi, agar supaya penilaian menghasilkan kesimpulan yang objektif maka penilaian bisa dilakukan dengan merambah hingga ke lingkup terkecil dari suatu organisasi.

2. Kinerja Pegawai

Menurut Soedaryono dalam Chandra.L.A (2013:890) pegawai adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dalam suatu instansi baik pemerintahan negeri maupun swasta atau organisasi dan bekerja sesuai ketentuan dan kesepakatan kerja semata-mata untuk memenuhi penghidupan. Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam keberlangsungan proses organisasi. Kinerja pegawai merupakan bagian dari proses kerja organisasi, baik buruknya kinerja organisasi bergantung pula pada kinerja pegawai dan kelompok (Robbins, 2007). Berdasarkan beberapa penelitian, kinerja pegawai juga terbentuk dari budaya organisasi di mana seseorang itu bekerja. Dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen organisasi perlu terdistribusi dengan baik kepada seluruh pegawai agar pegawai bekerja sesuai ketentuan dan memungkinkan untuk memberikan dampak yang baik baik organisasi.

1) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Mangkunegara (2006 : 16) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi

prestasi kerja pegawai/individu dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Dalam menjalankan peran sebagai individu di suatu organisasi, faktor dari dalam diri (individual) seringkali memberikan sumbangsi yang besar atas prestasi kerja. Secara psikologis, keadaan normal seseorang dapat dilihat dari integritasnya, misalnya dari fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Hal ini dibuktikan dengan keadaan sadar dan penuh konsentrasi terhadap tugas yang hendak dikerjakan.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Kondisi organisasi yang baik dan sehat mempengaruhi secara emosional terhadap individu yang ada di organisasi itu sendiri.

2) Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Tenda.P, Rares.J dan Londa.V (2018 : 4) menyatakan bahwa terdapat beberapa unsur dalam menilai kinerja pegawai, yaitu berikut:

- a) Kesetiaan
- b) Prestasi Kerja
- c) Kedisiplinan
- d) Kreatifitas
- e) Kerjasama
- f) Kecakapan
- g) Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu

populasi dan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto dalam Tatulus.A, Mandey.J, dan Rares.J (2015 : 5) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Artinya bahwa dalam penelitian, populasi yang akan kita teliti yaitu mereka yang merupakan bagian dari objek penelitian yaitu subjek itu sendiri. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah random sampling atau sampel acak. Banyaknya sampel yang digunakan yaitu mengambil keseluruhan populasi jika jumlah populasinya kurang dari 100, namun jika jumlah populasinya lebih dari 100, maka diambil 10-15% atau 15-25% dari jumlah populasinya (Suharsimi Arikunto, 2006 : 140). Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 209 orang, maka sebanyak 25% dari jumlah populasi akan dijadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang.

Variabel dan Definisi Operasional

a. Variabel penelitian

- 1) Variabel bebas (X) atau independent variabel adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.
- 2) Variabel terikat (Y) atau dependent variabel adalah variabel yang terpengaruh atau yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

b. Definisi operasional

Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi dengan indikatornya :

- 1) Inisiatif individual
- 2) Toleransi terhadap kegiatan beresiko
- 3) Pengarahan
- 4) Integrasi
- 5) Dukungan manajemen
- 6) Kontrol

- 7) Sistem imbalan
- 8) Toleransi terhadap konflik
- 9) Pola komunikasi
- 10) Komitmen

Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai dengan indikatornya :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Kedisiplinan
- 4) Kerja sama
- 5) Kecakapan
- 6) Tanggung jawab

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket yaitu daftar atau kumpulan pernyataan atau kuesioner yang disiapkan oleh peneliti guna mendapatkan informasi dan beragam hal untuk tiap-tiap responden di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
2. Penelitian Kepustakaan (Library Research), adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan mengandalkan berbagai literatur-literatur, bahan kuliah, laporan-laporan yang telah dibukukan, internet *searching*, dan hasil penelitian sebelumnya yang juga berkaitan dengan obyek penelitian ini.
3. Observasi yaitu suatu teknik penelitian lapangan dengan cara mengamati secara langsung baik dari segi kehadiran, aktivitas kerja, dan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian ini

Pegujian Intrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Suiyono (2008 : 172) menyatakan bahwa Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya suatu kuesioner dapat dilihat dari apakah suatu pernyataan dalam kuesioner itu dapat mengungkapkan permasalahan yang sedang di ukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008 : 174) menyatakan bahwa Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika dari pernyataan itu, seseorang menghasilkan jawaban yang konsisten dari atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis Data

1. Analisis regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pola suatu hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Persamaan umum regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + b X$$

2. Analisis Korelasi Product Moment

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien r berkisar anatar -1 sampai dengan 1. Adapun besar nilai koefisien yaitu: $-1 \leq X \leq 1$

- a) Jika nilai $r=0$ Tidak Jika nilai $r = 0$ Tidak ada hubungan sama sekali antara variabel x dan v ariabel y atau hubungannya sangat lemah.
- b) Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X (budaya organisasi), maka besar pula nilai variabel Y (Kinerja karyawan) atau sebaliknya.
- c) Jika $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negative, yaitu: makin kecil nilai variabel X, maka makin besar nilai variabel Y atau sebaliknya.
- d) Jika nilai $r = 1$, artinya telah terjadi hubungan linier sempurna dan positif antara variabel X dan variabel Y, sedangkan $r = -1$ maka terjadi hubungan yang sempurna dan negative antara

variabel X dan variabel Y.

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

(Sugiyono, 2017)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar presentase pengaruh semua variabel bebas dalam model regresi terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

4. Uji t (Parsial)

Analisis ini dilakukan untuk menguji apakah di antara variabel regresi sederhana signifikan atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, melalui perhitungan yang menggunakan bantuan program SPSS versi 25.00, dengan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan berdasarkan nilai t hitung sebesar $6,999 > t$ tabel 2,009 maka H_0 ditolak. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y). Kemudian berdasarkan hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh angka 0.703, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat yang “kuat”. Dari hasil koefisien

determinasi diperoleh persentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 49.5%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah, adalah terbukti dan diterima dengan didasarkan pada data empiris hasil penelitian. Berdasarkan besarnya persentase pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang diperoleh adalah 49.5% artinya masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain budaya organisasi seperti kesadaran diri akan tanggung jawab, kedisiplinan dan lain-lain yang berhubungan dengan kinerja dari tiap-tiap pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat dari hasil angket masing-masing indikator dalam setiap variabel, sebagian besar responden atau pegawai memberikan kesan ataupun jawaban positif berkaitan dengan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan keberadaan budaya organisasi cukup dirasakan pengaruhnya oleh para pegawai. Selain itu juga ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kesadaran diri akan tanggung jawab dari setiap pegawai, kedisiplinan, dan sikap saling berkoordinasi antara pimpinan-bawahan, atau antara sesama pegawai.

Budaya organisasi cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kita dapat melihat bahwa peningkatan budaya organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui beberapa indikator yang sudah di uji.

Saran

1. Bagi Pemerintah di Sekretariat Daerah penulis sangat mengharapkan agar peningkatan budaya organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah terus dilakukan sehingga akan terus mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Bagi Pegawai di Sekretariat Daerah agar tetap mempertahankan kinerjanya dan mampu meningkatkan lagi sehingga setiap kinerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap individu, instansi, daerah, dan juga masyarakat.
3. Bagi Peneliti selanjutnya di harapkan untuk bisa terus meningkatkan penelitian ataupun variabel yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain budaya organisasi. Dan semoga pada penelitian berikut, dapat lebih menyempurnakan penyusunan dan metode penelitian lain

DAFTAR PUSTAKA

Amir, M.T. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.

Cahyana, I.G.S. dan Jati, I.K. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.18.2.Februari 2017.

Chandra, L.A. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat*. *eJurnal Administrasi Negara*, Vol 1, No 3, 2013: 885-899 di akses pada 21 Agustus 2021 dari ejournal.an.fisip.unmul.ac.id

Hasmin, E. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (SETDA)*

Kota Tarakan. *Jurnal Manajemen & Akuntansi*, No.XIX April 2016 ISSN : 1907 – 5480

Kotangon, A, Tewal, B, dan Sendow, G. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol.8 No.1 Januari-April 2019.

Laloma, A. 2013. *Analisis Faktor-Faktor Penunjang dan Penghambat Kinerja Birokrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud*. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 9, No 3, 2013.

Mangkunegara, A, P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Pratiwi, R. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. (Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar, 2012) dari Hasanuddin university Repository

Reni.M. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari*. *Jurnal Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang*. Vol. 3No. 1 Th. 2018 di akses dari <https://osf.io/preprints/inarxiv/6g7wb/>

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku1*, Salemba Empat, Jakarta.

Sadiartha, A.A. N. G. 2015. *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Bali: PT. Percetakan Bali.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.

Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jogjakarta: Deepublish Publisher.

- Suryaningsih. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ramada Bintang Bali Resort and SPA di Kuta Kabupaten Bandung*. (Proposal skripsi Universitas Warmadewa Denpasar,2012)
- Tatulus, A. Mandey, J. Rares, J. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro*. Jurnal Administrasi Publik, vol 2, No 30, 2015.
- Tenda, P. Rares, J dan Londa, V. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara*. Jurnal Administrasi Publik, Vol 4, 2018.