PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA BANJARMASIN

Dewi Merdayanty*

ABSTRAK

Tujuan penulisan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode desktiptif-kelerasional dengan pendekatan secara kuantitatif melalui kuesioner kepada sampel sebanyak 25 responden. Analisis data menggunakan rumus *koefisien kolerasi product moment* dan untuk mengetahui prosentase besarnya pengaruh antara variabel dengan menggunakan *koefisien determinant.* Hasil menunjukan bahwa angka indeks kolerasi adalah 0,24 maka tingkat pengaruh dari kedua variabel aadalah rendah dengan prosentase pengaruh sebesar 5,76%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri di Indonesia memiliki kedudukan dan peranan penting dalam menyelenggarakan pemerintahan guna mencapai tujuan Pembangunan Nasional, diantaranya mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern yang tetap berpegang teguh pada adat ketimuran, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, oleh karena itu pegawai negeri dituntut memiliki kesetiaan, keta'atan penuh dalam menjalankakn tugas secara berdaya guna dan berhasil guna. Undang-Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam penjelasan menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Dari penjelasan tersebut menekankan tentang peran Pegawai Negeri untuk melakukan kegiatan melalui kemampuan dan kinerja yang optimal guna pencapaian tujuan organisasi. Tentunya hal ini juga mengikat pada Sekretariat DPRD yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPR, menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut tentu harus didukung denga kemampuan pegawai yang berkualitas dalam menjalankan tugas.

Kenyataan yang terlihat dan pemberitaan dibeberapa media masih saja ada pegawai negeri diberbagai instansi pemerintahan yang kurang disiplin atau kurang optimal melaksanakan tugas seperti terlambat masuk kerja, keluar kantor tanpa ijin pimpinan bahkan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugas, hal ini tentu mengakibatkan pekerjaan yang tidak effektif dan effesien. Banyak hal yang mempengaruhi keadaan diantaranya adalah budaya organisasi aparatur pemerintah. Menurut Tampubolon (2004) budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya. Berkaitan dengan kinerja pegawai adalah hasil

* *Tenaga Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan*

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006). Dari pendapat tersebut maka pembenahan kinerja pegawai salah satunya berorientasi pada budaya organisasi agar tercapai-nya aparatur yang produktif dan professional.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif untuk mengetahui prosentase tingkat keberhasilan tiap variabel dan deskriptif kolerasional dua variabel, dimana kedua variabel dihubungkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ter-hadap kinerja pegawai melalui *interpretasi koefisien kolerasi product moment* dan *koefisien determinant* antara variabel bebas dan variabel terikat. Sampel yang digunakan sebanyak 25 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya pada sebuah organisasi berawal dari kebiasaan sehari-hari yang telah mentradisi, pada umumnya dalam melakukan kegiatan pekerjaan dilakukan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan dan keberhasilan yang telah dicapai pada masa lalu, sehingga budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini anggota organisasi dan mereka merasa terikat dalam suasana kerja tersebut maka akan menjadikan sebuah budaya organisasi yang kuat dan setiap pekerjaan yang berlangsung maka akan tampak kinerja pegawai.

Tabel dibawah ini instrumen untuk budaya organisasi dan instrumen kinerja pegawai untuk hasil mendapatkan kuesioner kepada responden, sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Budaya Organisasi

No.	Budaya organisasi (X)	Kinerja pegawai (Y)
1.	Pegawai diberi kesempatan mengeluarkan pendapat	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
2.	Pegawai saling menghargai pendapat masing-masing	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik
3.	Tanggapan yang baik terhadap pendapat pegawai	Pegawai memiliki kreativitas melalui ide-ide baru
4.	Himbauan pegawai untuk mencapai visi dan misi	Prinsip kerja pegawai yang mandiri, berinisiatif dan inovatif
5.	Pegawai bekerja secara professional	Menjaga hubungan baik terhadap sesama rekan dan pimpinan
6.	Pegawai didorong untuk meningkatkan kemampuan	Tugas yang dibebankan sesuai dengan latar belakang pendidikan
7.	Pegawai mendapat pengendalian dalam menjalankan tugas	Pegawai mampu meng-operasikan peralatan kerja
8.	Pegawai mendapat pengawasan dalam menjalankan tugas	Pegawai melaksanakan perarutan perundangan yang berlaku
9.	Kerjasama antara pegawai terjalin dengan baik	Pegawai disiplin terhadap Undang-Undang Kepegawaian
10.	Kelancaran dalam komunikasi dan koordinasi pegawai	Pegawai memiliki kesungguhan dan tanggung jawab dalam tugas

Sumber data diolah tahun 2013

Hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil pernyataan responden melalui skala ordinal untuk menilai jawaban dari kuesioner dengan nilai tertinggi 4 dan nilai terendah 1 maka ditemukan jumlah keseluruhan pernyataan dari 25 responden untuk instrumen budaya kerja adalah sebesar 834 total nilai pernyataan. Sedangkan untuk instrumen kinerja pegawai adalah sebesar 725 total nilai pernyataan.

Tabel 2. Hasil Pernyataan Responden

No. Responden	Variabel X	Variabel Y
1	32	28
2	37	30
3	28	26
4	35	33
5	25	30
6	36	27
7	29	25
8	37	30
9	34	36
10	29	27
11	31	32
12	35	35
13	29	28
14	33	25
15	31	32
16	37	30
17	38	28
18	34	27
19	36	29
20	32	25
21	33	27
22	34	26
23	38	30
24	37	30
25	34	29
jumlah	834	725

Sumber data diolah tahun 2013

Dari hasil tersebut diatas untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin dengan menggunakan rumus dan distribusi prosentase (Sugiyono, 2006) sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dengan distribusi prosentase

Tabel 3. Distribusi Prosentase

Interval	Klasifikasi
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup baik
21% - 40%	Kurang baik
1% - 20%	Tidak baik

Sumber data (Sugiyono, 2006)

Hasil perhitungan berdasarkan rumus dan distribusi prosentase maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin bernilai sebesar 83,4% dengan klasifikasi sangat baik dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin bernilai sebesar 72,5% dengan klasifikasi baik.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari hasil jumlah keseluruhan pernyataan, Dimana pengujian analisis data dimulai dari variable X yaitu budaya organisasi dan variable Y adalah kinerja pegawai, melalui rumus *koefisien kolerasi product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N.\sum x.y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N.\sum X^2 - (\sum X)^2]\,[N.\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$ atau

= Pearson (Array1,Array2)

Dari hasil perhitungan diperoleh dari rumus *koefisien kolerasi product moment* maupun menggunakan fungsi *microsoft excel* diketahui angka indeks kolerasi *"r" product moment* adalah 0,24. Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah dari kedua variabel digunakan interpretasi angka seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Kolerasi

Interval kelas	Tingkat hubungan
0.00-0.199	sangat rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Tinggi
0.80-1.000	sangat tinggi

Sumber data (Sugiyono, 2006)

Berdasarkan tabel koefisien kolerasi tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banjarmasin adalah rendah, sedangkan untuk mengetahui berapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui rumus *koefisien determinant (Kp)* yaitu:

$Kp = (r_{xy})^2 \times 100\%$

Dari rumus tersebut diketahui prosentase pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banjarmasin sebesar 5,76%. Hal ini menunjukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang tidak kuat terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banjarmasin.

KESIMPULAN

Budaya organisasi pada Sekretariat DPRD Kota Banjarmasin bernilai sebesar 83,4% dengan klasifikasi sangat baik dan kinerja pegawai bernilai sebesar 72,5% dengan klasifikasi baik, sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui perhitungan *kolerasi product moment* maupun menggunakan fungsi *microsoft excel* diketahui angka indeks kolerasi adalah 0,24 dengan demikian diketahui bahwa pengaruh dari kedua variabel tersebut rendah dengan prosentase pengaruh sebesar 5,76%, maka budaya organisasi mempunyai pengaruh yang tidak kuat terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.

Tampubolon, Manahen P., 2004, Perilaku Keorganisasian, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.