

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Reski Firnawati^{1*}, Lukman Hakim², Nurbiah Tahir³

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the Relationship between Organizational Culture and Employee Performance at the Regional Secretariat Office of Bulukumba Regency. This type of research was a survey research that illustrated quantitative analysis. Data collection techniques used questionnaires and documentation. The data was analyzed descriptively and quantitatively by using SPSS application. The population were 164 and the sample were 49. The sampling technique used random sampling techniques. The results of this study showed that there was a relationship between organizational culture and employee performance, with a correlation coefficient value = 0,671. This figure showed a strong correlation or relationship between Organizational Culture and Employee Performance of 67,1% and influenced by factors that existed in the employees themselves.

Keywords : *organizational culture, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yang menggambarkan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS. Populasi sebanyak 164 dimana sebagian populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 49 dan Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel random sampling. Hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi = 0,671. Angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sebesar 67,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

Kata Kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai

* reskifirnawati@gmail.com

PENDAHULUAN

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meninggikan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Robbins (2006: 296) Hampir tidak ada kecurigaan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi di Indonesia. Pada UU ini telah ditetapkan beberapa nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus dipatuhi, yakni tercantum dalam BAB II Pasal 4 yaitu mempertanggung jawabkan tindakan dan kinerja kepada publik, memberikan bantuan kepada masyarakat secara benar, kritis, cepat, tepat, dan santun, memprioritaskan pencapaian hasil dan memotivasi kinerja pegawai.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah

Daerah, pemerintah daerah mempunyai tugas pokok untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dalam arti yang seluas-luasnya.

Permasalahan hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang terjadi yaitu masalah kinerja pegawai yang masih rendah di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba karena masalah tersebut disebabkan oleh karakteristik kunci budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal, namun berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba terlihat bahwa kinerja belum optimal dimana hasil kerja pegawai belum sesuai apa yang diharapkan, hal ini terlihat beberapa fenomena yaitu, keefektifan dan efisiensi organisasi memiliki kendala dilihat dan jumlah pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan jumlah pekerja terjadinya tumpang tindih tugas serta penumpukan beban kerja. Kurang memperhitungkan antara jumlah pekerjaan dengan jumlah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Disiplin pegawai dan kesadaran tanggung jawab yang masih kurang dibuktikan dari sikap dan tingkah laku keseharian dalam perbuatan pelaksanaan tugas dilihat dari

ketaatan, kesanggupan pegawai untuk mentaati semua hukum perundang-undangan dan hukum organisasi yang berlaku. Seperti halnya kedisiplinan dan sikap terhadap pekerjaan serta perilaku pada waktu bekerja beberapa staff pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang terlihat masih bersantai-santai pada saat jam kerja sehingga kurang tanggap terhadap lingkungan kerjanya serta masih ada beberapa pegawai yang terlihat datang terlambat.

Budaya organisasi sebagai suatu contoh dari asumsi dasar yang didapatkan, diciptakan, atau dibangkitkan oleh satu golongan tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang muncul akibat penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang sudah berlangsung dengan cukup baik, sehingga wajib diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menguasai, memetingkan dan menanggung bersamaan dengan masalah-masalah tersebut Schein (Riani, 2011:6).

Budaya melibatkan adanya aspek atau karakter tertentu yang berkaitan secara erat dan interdependen. Dengan demikian aspek bagi sebuah organisasi jelas harus menonjol yang dapat

diartikan dan diukur. Robbins (2007) lebih lanjut membenarkan ada tujuh karakteristik mendasar yang dapat menjadi bukti budaya organisasi, yaitu: 1) Inovasi dan Pegambilan Resiko, yaitu dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani dalam pengambilan resiko. 2) Perhatian Pada Hal Detail, yaitu membahas tentang dimana pegawai diharapkan dapat menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian pada hal detail. 3) Orientasi Pada Manfaat, yaitu membahas tentang dimana manajemen fokus lebih memusatkan pada hasil atau manfaat khususnya pada kebermanfaatan berbagai pihak. 4) Orientasi Pada Orang, yaitu membahas dimana keputusan yang diambil oleh organisasi atau instansi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi. 5) Orientasi Pada Tim, yaitu membahas tentang dimana aktivitas kerja dalam organisasi lebih condong kepada kerja tim dibanding personal. 6) Agresivitas, yaitu membahas tentang dimana budaya organisasi membuat pegawai bertindak agresif dalam bekerja. 7) Stabilitas, yaitu membahas tentang dimana aktivitas menekankan kepada menjaga memperhatikan keadaan sekarang yang tetap seperti

keadaan sebelumnya, sebagai lawan dari perkembangan.

Pengertian kinerja menurut Miner (Sutrisno, 2010:170) yaitu : kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat bekerja dan bersikap sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Penilaian kinerja memiliki berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Berikut pengertian penilaian kinerja yang dipaparkan oleh para ahli (a) Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja yaitu cara pertimbangan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dilomparasikan dengan kriteria yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. (b) Hasibuan (2010), mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. (c) Mondy dan Noe (2011), penilaian kinerja merupakan tinjauan resmi serta proses pertimbangan kinerja pegawai maupun kinerja tim. (d) Handoko (2010), penilaian kinerja yaitu cara untuk menilai seluruh kontribusi pada setiap pegawai didalam organisasi. (e) Dessler (2010), penilaian kinerja yaitu pertimbangan kinerja pegawai secara mutlak pada waktu sekarang maupun

yang telah dilakukan yang disesuaikan dengan kriteria prestasi. Secara umum dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah penilaian hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan yang dibandingkan dengan standard yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya.

Unsur-unsur atau objek penilaian prestasi kerja karyawan adalah: (a) Kesetiaan dan tanggung jawab. (b) Kejujuran. (c) Kedisiplinan. (d) Kreativitas dan prakarsa. (e) Kepribadian dan kecakapan. (f) Kerjasama.

Ringkasnya, penilaian prestasi kerja atau kinerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan berguna untuk organisasi dalam menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam organisasi.

Organisasi dapat berjalan karena ada serangkaian kegiatan atau suatu aktivitas didalamnya yang dilakukan oleh anggota organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Prawirosentono (Sutrisno, 2010:176) yaitu sebagai berikut : a) Efektivitas dan efisiensi, dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuatkan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan,

terlepas apakah efektif atau tidak. b) Otoritas dan tanggungjawab, dalam organisasi yang baik kekuasaan dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. c) Disiplin, disiplin menunjukkan satu kedudukan atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan kantor. d) Inisiatif, inisiatif seseorang yang terkait dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk menyusun sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu : a) Kualitas. Kualitas kerjanya diukur dari apresiasi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. b) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dikatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.. c) Ketepatan waktu. Yaitu tingkat kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari aspek koordinasi dengan hasil output serta meminimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. d) Efektivitas. Yaitu tingkat penerapan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku untuk meminimalkan dengan maksud

menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. e) Komitmen Kerja. Yaitu merupakan tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan jabatan dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Satu organisasi dibangkitkan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari sikap dan perilaku anggota organisasi sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai dengan kinerjanya.

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat aktif dan bersikap sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta penilaian kinerjanya mempunyai tujuan untuk memotivasi para pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dalam berperilaku baik.

Adapun ulasan mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai menurut Kotter dan Heskett (Tika, 2012:139) yaitu sebagai berikut : 1) Budaya kantor dapat mempunyai faktor yang berarti terhadap

kinerja jangka panjang. Kantor-kantor dengan budaya yang mementingkan setiap anggota utama administratif seperti pelanggan, pemegang saham, dan pegawai. Kepemimpinan administratif pada semua tingkat berkinerja melebihi kantor yang tidak memiliki ciri budaya tersebut dengan perbedaan yang besar. 2) Budaya kantor mungkin akan menjadi satu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menetapkan keberhasilan atau kegagalan kantor dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang memetingkan kinerja mengakibatkan hasil keuangan negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat kantor-kantor dalam menerima modifikasi akal dan rencana yang dibutuhkan. Budaya-budaya yang tidak adaptif akan semakin membawa akibat keuangan negatif dalam sepuluh tahun yang akan mendatang. 3) Budaya kantor menghambat kinerja keuangan jangka panjang yang cukup banyak, budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam kantor-kantor yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat. Budaya yang memotivasi sikap yang tidak tepat dan membatasi perubahan kearah rencana yang lebih tepat, mengarah muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam jangka waktu

bertahun-tahun, biasanya sewaktu kantor berkinerja baik begitu muncul, budaya tersebut sangat sulit untuk berubah karena sering tidak terlihat oleh orang yang terlibat, karena membantu mendukung struktur kekuasaan yang sudah ada dalam perusahaan atau karena berbagai alasan lain. 4) Walaupun sulit untuk dirubah, budaya kantor dapat dibuat agar brsifat lebih meningkatkan kinerja.

Dalam mendukung ulasan diatas maka terdapat teori yang dikemukakan oleh Kotter dan Heskett (Tika, 2012:141) yaitu :1) Penyatuan tujuan. Perusahaan berbudaya kuat, karyawan cenderung berbaris mengikuti penabuh gending yang sama. 2) Budaya yang besar membantu kinerja bisnis karena menghasilkan suatu tingkat dorongan yang luar biasa dalam diri pada pegawai. 3) Budaya kuat membantu kinerja karena memberikan sruktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus menjerat yang dapat mengurangi tumbuhnya dorongan dan perubahan.

Budaya organisasi yang dilaksanakan dengan baik sebagai alat manajemen akan berakibat dan menjadi motivasi bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif, nilai-nilai budaya tersebut tidak tampak akan tetapi merupakan suatu kekuatan yang mendorong

perilaku pegawai dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Nilai-nilai dan keyakinan dasar yang ditanamkan dalam suatu organisasi yang melahirkan sejumlah kebijakan dan praktik manajemen yang diturunkan kepada pegawai secara lisan maupun tertulis bias pula melalui perilaku mereka. Semakin sering kebijakan dan kebijakan manajemen ini digunakan dan terbukti keberhasilannya, maka semakin tertanam dalam perilaku serta kebiasaan kerja sehari-hari.

Kerangka pikir penelitian ini pada hakikatnya merupakan garis besar yang di gunakan untuk menopang arti penting dalam menjelaskan mengenai hakikat budaya, budaya organisasi, kinerja pegawai, serta hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Indikator budaya organisasi yaitu: Inovasi dan Pegambilan Resiko, Perhatian Pada Hal Detail, Orientasi Pada Manfaat, Orientasi Pada Orang, Orientasi Pada Tim, Agresivitas, dan Stabilitas Robbins (2007), sedangkan indikator kinerja ada lima yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, dan komitmen kerja Mas'ud (2004), dengan mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan data-data yang di peroleh dari teknik pengumpulan data yaitu, angket, observasi dan

dokumentasi. Variabel tersebut akan menjadi kajian dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Hipotesis merupakan proposal yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Prasetyo dan Jannah, 2005:76). Ada dua hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini, yaitu: H_0 : Tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. H_a : Ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan setelah seminar proposal dilaksanakan. Lokasi Penelitian ini berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, dengan pertimbangan bahwa Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba dalam merekrut pegawai tidak berlandaskan pada aturan yang berlaku. Jenis penelitian ini adalah sesuai dengan tujuan dari penelitian untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai,

maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang diukur dalam skala numerik (angka). Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Sumber data yang digunakan berasal dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner (angket) kepada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, sedangkan sumber data lainnya diperoleh dari berbagai media seperti buku, jurnal, koran, buletin, undang-undang dan dokumen lainnya. Data yang di peroleh selanjutnya di analisis dengan teknik analisis data deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Sekretariat Daerah yaitu 164 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu jenis penarikan sampling yang digunakan adalah sampel random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: a) Observasi, dalam penelitian ini observasi di lakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. b) Angket, dalam penelitian ini angket tersebut dibagikan kepada seluruh Pegawai Kantor Sekretariat Daerah kemudian diolah

untuk mengetahui hasilnya. c) Dokumentasi, dalam penelitian ini yang menjadi dokumentasi peneliti adalah gambar struktur organisasi serta data-data yang di peroleh dari Kantor Sekretariat Daerah.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu : Teknik Analisis Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Bulukumba terletak di bagian selatan dari jazirah Sulawesi Selatan dan berjarak 153 km dari Makassar (Ibukota Provinsi Sulawesi Selatan). Luas wilayah kabupaten Bulukumba 1.154,67 km² atau 1,85% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.1, Bulukumba. Melalui kantor ini, sekretariat daerah atau juga dikenal dengan singkatan sekda menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun tugas-tugas sekretariat daerah (sekda) yang utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk

fungsi sekda adalah penyusunan kebijakan pemerintah daerah, koordinasi, pengelolaan keuangan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas. Terkait dengan tugasnya, sekda memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Total responden yang merupakan pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi adalah 49 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 32 orang (65,3%) dan responden perempuan sebanyak 17 orang (34,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang pernah melakukan interaksi di Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Usia Responden

Total menunjukkan bahwa 8 orang responden berusia antara 30-35 tahun (16,3%), 17 orang berusia antara 36-40 orang tahun (34,7%), 13 orang berusia antara 41-45 tahun (26,5%), dan 8 orang berusia 46-50 tahun (16,3%),

serta 3 orang yang berusia 50 tahun keatas (6,1%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi adalah berusia 36-40 tahun.

Status Pekerjaan Responden

Dapat diketahui bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi yang berstatus sebagai PNS berjumlah 34 orang (69,4%), dan pegawai Honorer berjumlah 15 orang (30,6%). Dari data ini dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum terangkat jadi PNS.

Dapat diketahui bahwa mayoritas berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 34 (69,4%) responden yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 2 orang (4,1%), dan responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 8 orang (16,3%), serta responden yang berpendidikan Sarjana (S2) sebanyak 5 orang (10,2%). Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba di kategorikan baik karena pegawai yang berpendidikan SMA adalah pegawai-

pegawai senior dan sudah cukup lama bekerja. Akan tetapi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi mulai merekrut pegawai-pegawai yang berlatar belakang sarjana demi meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawainya.

Hasil pengukuran variabel Budaya Organisasi mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 7102 dengan jawaban terendah 124 dan tertinggi 175 sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*Mean*) 144.94 dan standar deviasi 11.548.

Hasil pengukuran variabel Kinerja Pegawai mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 4857 dengan jawaban terendah 80 dan tertinggi 118 sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (*Mean*) 99.12 dan standar deviasi 9.682.

Pada penelitian ini, variabel budaya organisasi terbagi dalam 7 indikator, yaitu : (1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, (2) Perhatian Pada Hal Detail, (3) Orientasi Pada Manfaat, (4) Orientasi Pada Orang, (5) Orientasi Pada Tim, (6) Agresivitas, dan (7) Stabilitas.

Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko memiliki respon yang baik sebanyak 35 pegawai dengan presentase 71,4%.

Indikator Perhatian Pada Hal Detail memiliki respon yang baik sebanyak 38 pegawai dengan presentase 77,6%. Indikator Orientasi Pada Manfaat memiliki respon yang baik sebanyak 34 pegawai dengan presentase 69,4%.

Indikator Orientasi Pada Orang memiliki respon yang baik sebanyak 36 pegawai dengan presentase 73,5%. Indikator Orientasi Pada Tim memiliki respon yang baik sebanyak 34 pegawai dengan presentase 69,4%.

Indikator Agresivitas memiliki respon yang baik sebanyak 38 pegawai dengan presentase 77,6%.

Indikator Stabilitas memiliki respon yang baik sebanyak 37 pegawai dengan presentase 75,5%.

Berdasarkan gambaran tersebut dapat kita lihat bahwa diantara 7 dimensi dalam variabel Budaya Organisasi yang memiliki respon yang baik tertinggi terdapat dalam dimensi Perhatian Pada Hal Detail dan dimensi Agresivitas yang sama-sama memiliki Presentase tertinggi yaitu sebesar 77,6%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi Kabupaten Bulukumba tergolong baik.

Pada penelitian ini, variabel kinerja pegawai terbagi dalam 5

indikator, yaitu : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Komitmen Kerja.

Indikator Kualitas memiliki respon yang baik sebanyak 35 pegawai dengan presentase 71,4%.

Indikator Kuantitas memiliki respon yang baik sebanyak 33 pegawai dengan presentase 67,3%.

Indikator Ketepatan Waktu memiliki respon yang baik sebanyak 38 pegawai dengan presentase 77,6%.

Indikator Efektivitas memiliki respon yang baik sebanyak 31 pegawai dengan presentase 63,3%.

Indikator Komitmen Kerja memiliki respon yang cukup baik sebanyak 28 pegawai dengan presentase 57,1%.

Berdasarkan gambaran diatas dapat kita lihat bahwa diantara 5 dimensi dalam variabel Kinerja Pegawai yang memiliki respon baik tertinggi terdapat dalam dimensi Ketepatan Waktu sebesar 77,6%. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi Kabupaten Bulukumba tergolong baik.

Uji validilitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variabel.

Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner itu sendiri. Semua pernyataan yang ada pada variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai yaitu valid.

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan melihat batas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, yaitu dimana sebuah faktor dinyatakan *Reliable* apabila koefisien alpha adalah lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan tabel yang didapatkan diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,940. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,940 > 0,60$ sehingga instrumennya reliabel.

Berdasarkan tabel didapatkan diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,894. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,894 > 0,60$ sehingga instrumennya reliabel.

Hasil analisis regresi linear sederhana Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 22 didapatkan hasil seperti berikut :

Tabel 4.25
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Output bagian pertama (Variabel Entered/Removed) tabel tersebut menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang

dimasukkan adalah variabel Budaya Organisasi sebagai variabel Independent dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependent dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

Tabel 4.26
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.438	2.825

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Output bagian kedua (Model Summary) tabel diatas menjelaskan besar nilai korelasi hubungan (R) yaitu sebesar 0,671 dari ouput tersebut diperoleh koefisien deternnasi (R Square) sebesar 0,450, yang mengandung pengertian bahwa hubungan variabel bebas (Budaya variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian dapat diketahui bahwa Ho diterima dan Ha ditolak karena nilai

Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah 0,671 (67,1). Output bagian ketiga (ANOVA) dari ouput tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 38.394 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil < 0,05 maka variabel Budaya Organisasi (X) kuat hubungannya terhadap signifikan lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4.27
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.359	1	306.359	38.394	.000 ^b
Residual	375.028	47	7.979		
Total	681.388	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Output bagian keempat regresi) sebesar 0,575 sehingga (Coefficients), diketahui nilai Constant persamaan regresinya dapat ditulis :

(a) sebesar 23.510 sedangkan nilai

$$Y = a + bX$$

Budaya Organisasi (b / koefisien

$$Y = 23,510 + 0,575X$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.510	14.389		1.634	.109
Budaya Organisasi	.575	.093	.671	6.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

Konstanta sebesar 23,510 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 23,510. Koefisien regresi X sebesar 0,575 menyatakan setiap perubahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,575. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan variabel X dengan Y adalah positif.

Catatan : cara mencari ttabel

$$T_{tabel} = (a/2 : n-k-1)$$

$$= (0,05/2 : 49-2-1)$$

$$= (0,025 : 46) \text{ [lihat pada distribusi nilai ttabel]}$$

$$= 2,013$$

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t (Uji Parsial). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut : (1) Menentukan Hipotesis. H_1 : Ada hubungan secara signifikan antara

Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

H_0 : Tidak ada Hubungan secara signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. (2) Menentukan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). (3) Menentukan t_{hitung} . Berdasarkan tabel di peroleh t_{hitung} sebesar 6,196. (4) Menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat $(a/2 : n-k-1) = 46$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,013. (5) Kriteria Pengujian. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. (6) Membedakan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (6,196 > 2,013)$ maka H_0 ditolak. (7) Kesimpulan. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = (6,196 > 2,013)$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Jadi kasus ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi Kabupaten Bulukumba sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi

dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi Kabupaten Bulukumba dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji hiptesis pertama adalah Budaya Organisasi Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dilihat dari 7 indikator yang mendukung yaitu, Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian Pada Hal Detail, Orientasi Pada Manfaat, Orientasi Pada Orang, Orientasi Pada Tim, Agresivitas dan Stabilitas. Secara keseluruhan Budaya Organisasi di Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 77,6%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko sebesar 71,4%, Perhatian Pada Hal Detail sebesar 77,6%, Orientasi Pada Manfaat sebesar 69,4%, Orientasi Pada Orang sebesar 73,5%, Orientasi Pada Tim sebesar 69,4%, Agresivitas 77,6%, dan Stabilitas 75,5%.

Jadi, dari ketujuh indikator tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel Budaya Organisasi yaitu

indikator Perhatian Pada Hal Detail dan Agresivitas yang memiliki presentase yang sama sebesar 77,6%.

Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba dilihat dari 5 indikator yang mendukung yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Komitmen kerja. Secara keseluruhan Kinerja Pegawai di Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni 77,6%. Dilihat dari hasil pengukuran presentase indikator Kualitas sebesar 71,4%, Kuantitas sebesar 67,3%, Ketepatan Waktu sebesar 77,6%, Efektivitas sebesar 63,3%, dan Komitmen Kerja sebesar 57,1%.

Jadi, dari kelima indikator tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan pada variabel Kinerja Pegawai yaitu indikator Ketepatan Waktu dengan tingkat presentase sebesar 77,6%.

Hasil uji hipotesis ketiga adalah ada hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberi hubungan terhadap Kinerja Pegawai. Data output SPSS 22 dengan uji regresi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di peroleh kostanta sebesar 23,510 menjelaskan nilai konsisten variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 23,510. Koefisien regresi X sebesar 0,575 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,575. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan variabel X dengan Y positif.

Indikator yang memiliki tingkat hubungan yang paling tinggi pada penelitian ini terdapat 2 indikator yang sama yaitu dalam variabel Budaya Organisasi yaitu indikator Perhatian Pada Hal Detail dan Agresivitas dan terdapat 1 indikator dalam variabel Kinerja Pegawai yaitu indikator Ketepatan Waktu yang sama-sama mempunyai nilai sebesar 77,6%.

KESIMPULAN

Penelitian ini membahas mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dari pembahasan bab sebelumnya dapat diambil sebuah

kesimpulan sebagai berikut : (1) Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 77,6% yang dalam kriteria jawaban responden pada persentase jawaban 60% - < 80% atau kategori baik. (2) Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai 77,6% yang dalam kriteria jawaban responden pada persentase jawaban 60% - < 80% atau kategori baik. (3) Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba sebesar 67,1%. Sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang : Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M. 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*. Jilid I. penterjemah Bayu Airlangga, M.M. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Pasolong, Hasibuan. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Prasetyo, Bambang, dan Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Macana Jaya.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Tika, P. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.