

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA UTARA

Alfia Asrul^{1*}, Muhammadiyah², Nuryanti Mustari³

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 aimed to describe and explain the influence of organizational culture on employee performance at the Regional Development Planning Agency Office of North Kolaka Regency. This research used quantitative. The sample in this study was 51 people with sampling technique using saturated sampling. The results showed that the organizational culture with the indicators was in the good category and the employee performance with the indicators also was in the good category. The results of this study used a simple regression analysis which showed that organizational culture was very influential on employee performance. This meant that the better the culture applied to the organization, the better the performance produced by the employees.

Keywords: *influence, organizational culture, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian ini merupakan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan indikator yang digunakan masuk dalam kategori baik dan kinerja pegawai dengan indikator yang digunakan masuk dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Kata kunci: pengaruh, budaya organisasi, kinerja pegawai

* alfiaasrul@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dalam ini kegiatan atau aktifitas program yang telah direncanakan dari sebelumnya yang mana guna untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka itu bagian dari masalah pada organisasi. Oleh karena itu, dalam organisasi perlu adanya nilai-nilai, norma, dan sikap yang terkandung dalam budaya organisasi yang harus memiliki setiap pegawai yang ada dalam setiap pegawai. Karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga.

Kinerja dijadikan sebuah indikator dalam menentukan bertujuan untuk mencapai tingkat produktifitas tinggi dala sebuah organisasi. Pada kamus Bahasa Indonesia (2002:570), Kinerja adalah ssuatu yang akan dicapai memperlihatkan prestasi dan kemampuan kerja. Dwiyanto (2002:48) “ukuran yang menjadi tingkat kinerja pada organisasi publik melihat secara garis besar yaitu Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas, Kualitas

Layanan, dan Akuntabilitas.

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu peraturan yang menjadi titik tolak ukur untuk berubahnya wajah birokrasi di Indonesia. Mengenai penilaian Kinerja Pegawai dibahas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal2 yaitu penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Adanya Undang-Undang No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Negeri Sipil tersebut membawa perubahan mendasar guna mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang professional yaitu dengan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi yang hakekatnya dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Begitupula pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Kolaka Utara kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja, ketetapan kerja, dan kualitas kerja serta tingkat kemampuan

dalam bekerja, kemampuan mencari, mengelola dan menganalisis data yang ada, serta kemampuan dalam mengevaluasi.

Dalam hal mempengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan efektivitas organisasi salah satu faktornya yaitu budaya organisasi (Bahmansari & Siregar, 2009). Budaya organisasi berperan semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerima maka semakin memperkuat budaya yang telah diterapkan pada organisasi dalam hal berperilaku (Ivancevich, 2007:46). Tanpa adanya sebuah budaya dalam meningkatkan kinerja sebagai pendorong untuk saling percaya antara rekan kerja dengan bersedia berbagi akan pengetahuan yang dimiliki, maka organisasi tersebut tidak dapat dikatakan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam kondisi apapun, (Davenport pada Kusumadmo, 2013:78).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang telah dianut dan dijalankan pada organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan sesuai dengan kegiatannya (Erni, 006:71).

Robbins dalam Sopiha (2008:128), budaya organisasi itu mengacu pada sistem akan makna yang

dianut oleh anggota-anggotanya dan dengan itu dapat dibedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya''. Dan menurut pendapat Robbins (2002:279), budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi''. Budaya dapat diartikan sebagai nilai atau simbol yang dapat dimengerti dan dapat dipatuhi bersama yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan diatas.

Budaya organisasi dijadikan sebagai dasar untuk mengontrol perilaku para anggota organisasi dan juga memiliki fungsi bagi organisasi itu sendiri. Membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi sebagai alat untuk menciptakan integritas agar para manajer pegawai mau melaksanakan perencanaan strategis.

Beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi itu sebagai nilai, norma, dan sikap. Semua pegawai yang manjadi perekat sosial dan mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama sehingga dapat dijadikan sebuah pedoman dan susunan kerja yang harus

dipatuhi dan ditaati oleh setiap pegawai.

Indikator budaya organisasi dapat dilihat seberapa pengaruh terhadap pembentukan kinerja pegawai yang efektif. Seperti pada pernyataan Imai dalam Surjadi (2009:26) yaitu budaya korporat yang telah dianut oleh organisasi atau budaya organisasi merupakan suatu faktor yang tersusun dan nyata dalam menentukan tingkat kekuatan yang secara menyeluruh pada perusahaan, produktivitas, dan daya saing dalam jangka waktu yang panjang.

Implementasi terhadap budaya organisasi dan adanya sebuah pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada setiap kantor di Daerah Kabupaten Kolaka Utara agar mampu mewujudkan tujuan dari organisasi, utamanya dalam memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Budaya organisasi mempengaruhi pembentukan kinerja yang efektif. Sebagaimana dalam pernyataan Imai dalam Surjadi (2009:26), budaya korporat yang dianut oleh organisasi atau *Organizational Culture* (budaya organisasi) merupakan faktor yang tersusun dan nyata dalam menentukan kekuatan menyeluruh pada perusahaan, produktivitas dan daya saing dengan jangka waktu yang panjang.

Istilah kinerja yang berasal dari kata *Job Performance* yang artinya hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai, Basri dalam Riani (2011:97), kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang secara menyeluruh selama periode tersebut didalam menjalankan tugas seperti standar hasil kerja, sasaran atau target kriteria yang ditentukan terlebih dulu dan sudah disepakati bersama.

Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi (2013:2) secara tegas menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sudah mempunyai hubungan kuat dan strategis tujuan organisasi, kepuasan konsyemen dan memberikan kontribusi ekonomi yang baik”. Untuk lebih jauh Bastian dalam Fahmi (2013:2).

Stoner dan Edwar dalam Wahyudi (2012:86), kinerja adalah mutu dan jumlah yang dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan oleh individu, kelompok, atau organisasi itu sendiri. Seperti yang dikemukakan diatas sama dengan Mangkunegara (2009:9), kinerja pegawai merupakan hasil secara mutu dan jumlah yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesuai yang telah dikemukakan mengenai kinerja, salah satu sarana pada organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam sebuah organisasi.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah dalam pekerjaan yang sudah dilaksanakan melalui penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang sudah dipangku oleh pegawai dengan tingkat keahlian, serta dengan dilihat dari latar belakang pendidikan.

Kinerja dapat dimaknai dengan pencapaian prestasi kerja dalam hal ini pelaksanaan perintah, fungsi, dan kewajiban yang mana untuk menepati janji serta proses tindakan yang sudah diambil menurut kepuasan pada batin berdasarkan dengan pikiran bebas pelaku pemerintahan yang bersangkutan dan dapat memikul beberapa konsekuensi yang telah ada, Lexie (2005:168).

Kolaka Utara merupakan salah satu dan 12 kabupaten dan kota dalam Wilayah Provinsi Sulawesi Tenggara yang kini merupakan Gerbang Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Melalui

Kabupaten Kolaka Utara kita bisa mengakses Provinsi Sulawesi Selatan dengan baik melalui jalan darat maupun penyeberangan laut. Kedudukannya yang berhubungan langsung dengan provinsi Sulawesi Selatan yang dikenal sebagai sentral pertumbuhan ekonomi Kawasan Timur Indonesia merupakan posisi yang paling strategis, sangat diharapkan dapat memiliki *spread effect* (daya sebar) yang tinggi dalam upaya mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan beradab.

Penilaian kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya. Penilaian itu dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan tingkatan pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja ditinjau lebih dalam sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan pada pegawai sesuai dengan periode tertentu. Kinerja seorang pegawai juga dapat dinilai dengan memberikan tugas dengan batas waktu tertentu. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melewati batas standar pekerjaan dapat dinilai mempunyai kinerja yang baik.

Sehubungan dengan kerangka yang sistematis pada organisasi, terdapat hubungan kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*).

Setiap organisasi tentu mempunyai tolak ukur atau pengukuran kinerja secara efektif kepada pegawai agar dapat mengidentifikasi strategi dan perubahan saluran apa yang akan dibutuhkan serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut.

Sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, Armstrong dalam Sudarmanto (2014:182), budaya organisasi merupakan komponen sebagai kunci dengan menciptakan lingkungan kerja yang bersifat pendukung untuk memperbaiki kinerja dan manajemen perubahan. Dengan demikian, berapa pakar pada organisasi dan peneliti dengan hasil tersebut mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki efek atau pengaruh yang baik terhadap kinerja. Efektivitas organisasi dalam jangka panjang, Cameron & Quinn dalam Sudarmanto (2014:182).

Peran budaya organisasi di setiap kantor di Daerah Kabupaten Kolaka Utara berbeda-beda karena setiap kantor atau instansi memiliki tujuan dan prinsip masing-masing. Jika dihibau

masih ada pegawai yang masih kurang paham dengan budaya organisasi seperti terlihat pada hari senin semua pegawai kantor di Daerah Kabupaten Kolaka Utara melaksanakan upacara bendera, yang mana hanya sebagian kecil yang menerapkan budaya tersebut.

Kondisi ini sangat menunjukkan bahwa proses sosialisasi dan penanaman nilai-nilai budaya organisasi dikatakan terbilang masih rendah pada sebagian kantor atau instansi di Daerah Kabupaten Kolaka Utara. Sehingga kiranya pemerintah lebih meninjau permasalahan pada pegawai. Apalagi terkait dengan kinerja pegawai yang memiliki peran penting dalam roda untuk mencapai tujuan setiap instansi.

Terkait dengan adanya budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Kolaka Utara dan hasil observasi awal menunjukkan bahwa indikator pada budaya organisasi seperti inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, pengawasan dan pola komunikasi menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sadar akan nilai, norma, dan peraturan yang telah ditetapkan dalam kantor.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Kolaka Utara untuk mengetahui seberapa baik pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dimana dari latar belakang masing-masing dan didukung oleh teori-teori yang relevan yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai maka dalam hal ini memberikan pemahaman mengenai budaya organisasi mempunyai ruang dalam membentuk perilaku pegawai seperti adanya nilai, norma, dan sikap para pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga kedua variabel tersebut saling terkait.

Adapun dari budaya organisasi itu sendiri terdapat indikator-indikator menurut Wibowo (2006) yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, pengawasan, pola komunikasi, dan kerjasama. Sedangkan indikator-indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadian & Russel (2005) yaitu Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kreativitas, kerjasama, dan inisiatif.

Menariknya penelitian ini karena akan mendiskripsikan dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kreativitas, kerjasama, dan inisiatif pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan

Kabupaten Kolaka Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Kolaka Utara. Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian ini adalah tipe penelitian yaitu Survei. Berdasarkan teknik sampling yang digunakan, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 51 orang. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan koesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist* (√) pada jawaban yang tepat. Metode dokumentasi peneliti melakukan pengambilan gambar atau foto maupun dokumen penting lainnya pada saat berlangsungnya kegiatan sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian telah dilakukan di tempat penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Kolaka membentang dari utara ke selatan pada bujur 120o45'00" sampai 120o30'13" BT dan lintang 02o00'00" sampai 03o30'00" Litang Selatan pada batas-batas

wilayah. Daerah ini terdiri dari wilayah daratan seluas $\pm 3.391,62$ km², disertai pulau-pulau kecil dengan pemandangan yang begitu indah. Selain itu juga memiliki wilayah perairan laut membentang sepanjang Teluk Bone, seluas ± 12.376 km². Kabupaten Kolaka Utara terdiri dari beberapa 15 kecamatan, 6 kelurahan dan 132 desa.

Secara statistik pada anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten Kolaka Utara menunjukkan tingkat ketergantungan daerah terhadap Pemerintah Pusat dalam pembiayaan pembangunan yang cukup besar. Dengan demikian kebijakan-kebijakan yang ada ditingkat pusat, terutama kebijakan alokasi dana ke daerah mempengaruhi sangat perencanaan pembangunan di daerah. Keadaan permukaan di wilayah Kabupaten Kolaka Utara secara umum terdiri dari pelebahan, perbukitan, pegunungan serta laut. Diantara lembah, bukit dan pegunungan tersebut terdapat lahan potensial untuk kegiatan pertambangan, pertanian, perkebunan dan perikanan. Sebagai daerah yang merupakan gerbang pada Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, Kabupaten Kolaka Utara memiliki karakteristik wilayah yang begitu spesifik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan data yang disajikan diperoleh melalui kuesioner yang telah di bagikan kepada 51 pegawai di Kantor BAPEDDA, pegawai yang dimaksud adalah pegawai yang terdiri dari Kepala, Sekretaris, Kasubag Tata Usaha, Kasubag. Keuangan dan Kepegawaian, Kasubag. Penyusunan Program dan Evaluasi. Kuesioner yang didistribusikan yaitu Variabel X untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Variabel Y yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai dari adanya budaya organisasi data yang disajikan meliputi data-data tentang identitas responden dan distribusi jawaban pegawai terhadap pernyataan yang telah diajukan dan akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula

kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Firdian (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Lingkup Kerja Sebagai Variabel Moderasi” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo” yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

Dari hasil analisis deskriptif terkait variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) yaitu pada indikator toleransi terhadap resiko pada variabel budaya organisasi ternyata masih ada beberapa pegawai Bappeda Kolaka Utara.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang

diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Sehingga hal tersebut diharapkan dapat diterapkan pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Kolaka Utara, yang telah diukur dengan berbagai kriteria atau indikator.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Bappeda Kolaka Utara, yang telah diukur dengan berbagai kriteria atau indikator.

Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Kolaka Utara.

Dengan itu, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020: 74) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan

masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan atau organisasi yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi. Budaya memiliki kekuatan yang penuh dan berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan bisa berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Hasil Penelitian pada Kantor BAPPEDA Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara dari hasil kuesioner yang telah dibagikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kolaka Utara.

Berdasarkan hasil dari keseluruhan pada setiap indikator budaya organisasi, maka variabel budaya organisasi (X) diperoleh nilai skor keseluruhan 2.336 dengan 25 item

pertanyaan sehingga nilai rata-rata budaya organisasi (X) dapat dihitung dengan $\frac{2.336}{25} = 93,44$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Badan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan pada hasil keseluruhan tabel sebelumnya, maka variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai skor keseluruhan 2529 dengan 25 item pertanyaan sehingga nilai rata-rata kinerja pegawai (Y) dapat dihitung dengan $\frac{2.529}{25} = 101,16$ sehingga disimpulkan bahwa budaya organisasi pada R Badan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara masuk kategori baik.

Berdasarkan Output Model Summary. Nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,787 serta dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen) yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. dari output model summary tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) yang sangat kecil 0,619 yang memberikan pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang sangat kecil 61,9% sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh variabel yang lain.

Output variabel Entered/Removed. Pada tabel ini variabel yang dimasukkan adalah variabel budaya organisasi (x) sebagai variabel Independendan budaya organisasi.

Berdasarkan dari tabel Output Coefficients dapat diketahui nilai t hitung = 7,158 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan. Maka budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,631 dan signifikan. Budaya organisasi memberikan sumbangsih yang besar terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020: 74) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru

menjadi suatu dasar bagi terciptanya iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan atau organisasi yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi. Budaya memiliki kekuatan yang penuh dan berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan bisa berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Hasil Penelitian pada Kantor BAPPEDA Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara dari hasil kuesioner yang telah dibagikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kolaka Utara.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menggunakan analisis

regresi sederhana yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Firdian (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Lingkup Kerja Sebagai Variabel Moderasi” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo” yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

Dari hasil analisis deskriptif terkait variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) yaitu pada indikator toleransi terhadap resiko pada variabel budaya organisasi ternyata

masih ada beberapa pegawai Bappeda Kolaka Utara yang tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila toleransi terus yang dilakukan kepada para pegawai yang melakukan kesalahan, maka tentunya akan berdampak pada organisasi dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang lainnya. Maka dari tentunya sikap toleransi tetap ada namun agar sebaiknya dilakukan apabila kesalahan tersebut tidak mempengaruhi organisasi dan kinerja karyawan lain. Dalam sikap saling menghargai sesama pegawai harus terus diterapkan namun agar kiranya tetap bekerja dengan profesional demi mencapai visi dari Bappeda Kolaka Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kolaka Utara dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Kolaka Utara maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Hasil dari analisis deskriptif variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa indikator inisiatif individu, indikator toleransi terhadap resiko, Indikator pengawasan, indikator

pola komunikasi, dan indikator kerjasama masing-masing diperoleh dengan skor rata-rata yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kolaka Utara dapat dikatakan baik.

Hasil dari analisis deskriptif variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa indikator kuantitas pekerjaan, indikator kualitas pekerjaan, indikator kreativitas, indikator kerja, dan indikator inisiatif masing-masing diperoleh dengan skor rata-rata yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kolaka Utara dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil dari deskriptif pengaruh variabel budaya organisasi (x) terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kolaka Utara. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi indikator inisiatif individu, indikator toleransi terhadap resiko, Indikator pengawasan, indikator pola komunikasi, dan indikator kerjasama memberikan kontribusi terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya memiliki kekuatan yang penuh dan berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan bisa berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Hasil Penelitian pada Kantor BAPPEDA Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara dari hasil kuesioner yang telah dibagikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kolaka Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman.H.J. (2014). Pengaruh komunikasi organisasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian sosial sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Administrative Refom* 2(4):2483-2496.
- Angelia. (2011). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Dipublikasikan.
- Basri. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 22, No. 1, hal. 1-10.
- Prabu Mngkunegara. (2011). *Perilaku dan Budaya organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal manajemen & Bisnis* Vol.14 No.2: 1693-7619.
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan

- Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol.7 No.1: 22-47.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabet
- Sutrisno, Edi. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana
- Tika. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat