

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR BIROKRASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Budiansyah,¹ Sutadji,² Erwin Resmawan³

Abstrak

Budaya kerja dalam suatu organisasi sebagai sumber kekuatan dari organisasi untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, sehingga pegawai yang diberi tugas dan tanggung jawab merasa memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu peningkatan kinerja aparatur merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi atau institusi. Untuk itu pimpinan organisasi harus bisa mengatasi permasalahan-permasalahan yang muncul yang berhubungan dengan kinerja aparatur salah satu diantaranya adalah budaya kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur

Pendahuluan

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Jumlah sumberdaya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya yang berkualitas menjadi tumpuan dalam mengembangkan suatu organisasi. Organisasi yang baik haruslah dimotori oleh

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman Samarinda

sumber daya manusia yang berkualitas, handal, berdedikasi, bersemangat tinggi, proaktif, penuh dengan upaya-upaya inovatif, yang dapat menghasilkan pekerjaan yang sangat bermutu. Salah satu kunci keberhasilan dan ujung tombak keberhasilan pegawai adalah yang dapat menghasilkan out put atau hasil kerja yang baik. Hal ini akan berdampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai gambaran kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur secara keseluruhan belum optimal, hal ini terindikasi masih seringnya terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan dari pegawai. Gejala/fenomena ini terlihat dari adanya kegagalan yang paling mencolok dari system yang sangat sederhana tidak mengakui realitas pekerjaan dan budaya organisasi. Seharusnya penilaian kinerja, dikaitkan dengan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik pegawai berkinerja sesuai dengan budaya organisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dari manajemen suatu organisasi. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi yaitu nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai sebagai sumber kekuatan dari organisasi untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, sehingga pegawai yang diberi tugas dan tanggung jawab merasa memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Berbagai upaya yang sudah dilakukan pimpinan untuk peningkatan kinerja pegawai, seperti perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan pegawai. Dengan demikian peningkatan kinerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota organisasi. Organisasi yang baik mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti faktor-faktor budaya organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumberdaya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumberdaya terpenting organisasi, prestasi kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuan.

Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Budaya organisasi

Budaya organisasi menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Adapun menurut Munandar (2006:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi.

Robins (2003:525), budaya organisasi "*A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*" dalam arti Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Berdasarkan pada penjelasan tentang teori sikap dan budaya organisasi, maka dapat ditarik sebuah pengertian dasar tentang sikap pada budaya organisasi. Artinya konsep budaya organisasi menjadi obyek dari sikap. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Budaya organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Kennedy, Miner dan Robins dalam Sutrisno (2010:3) adalah budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja.

Menurut Ardana (2009:147) mengemukakan bahwa dalam analisis dan diskusi tentang motivasi kerja dalam manajemen organisasi senantiasa berfokus pada bagaimana memperoleh perilaku dan prestasi yang diinginkan, namun sering yang muncul adalah prestasi dan perilaku justru tidak diinginkan. Berhadapan dengan kenyataan-kenyataan yang seperti itu meskipun terkadang tidak menyenangkan dan kurang populer hukuman dan tindakan disiplin harus diharapkan untuk menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan dan turunya prestasi.

Pengaruh budaya organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena budaya organisasi ini akan mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi.

Langkah-Langkah Untuk Memperkuat Budaya Organisasi

Untuk memperkuat budaya organisasi, dapat dilakukan melalui beberapa hal menurut Deal dan Kennedy dalam Robbins (2001:87), yaitu :

1. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi
2. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi
3. Memberikan contoh atau teladan
4. Membuat acara-acara rutinitas
5. Memberikan penilaian dan penghargaan
6. Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal
7. Koordinasi dan control

Mengukur Kekuatan Budaya Organisasi Unsur-unsur yang merupakan ciri khas budaya kuat:

1. Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan
2. Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan
3. Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti

Jadi, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kerja

Menurut Robbin (2001:97) budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. (H.Teman Koesmono2005 <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/165>).

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya

organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga pengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan kinerja pegawai dalam organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila Kreitner dan Kinicki (2002:30) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolis dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Berdasarkan pada penjelasan tentang teori budaya organisasi dapat diartikan bahwa konsep budaya organisasi menjadi obyek dari sikap seseorang dalam organisasi atau aktivitas seseorang dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam melayani masyarakat dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah isu yang sangat mendapat perhatian dari berbagai kalangan, utamanya para praktisi ataupun pengelola organisasi. Berdasarkan dari pengalaman yang telah dialami oleh berbagai organisasi, terdapat bukti yang cukup signifikan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap efektivitas total organisasi. Budaya organisasi akan berdampak pada perilaku anggota organisasi, dari level yang paling tinggi sampai level terendah, sehingga dampak tersebut terutama pada kinerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian terlihat akan pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu baik dalam bekerja maupun dalam bertindak.

Pengaruh budaya organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena budaya organisasi akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan dan berpengaruh positif pada perilaku pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja Aparatur

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja yang dicapai. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan berdasarkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. (www.wikipedia.com).

Berbeda dengan Bernardin dan Russel (1993) dalam Yeremias T. Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*.

Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Prawirosentono (2001:2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy* Tahun 2003 dalam (Keban, 2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etikaperusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Keban (2004 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai

berikut : a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut; b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja; c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan; d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan

statistik inferensial. (Sugiyono, 2004:13). Tujuan akhir dari hasil analisis datanya adalah pembuktian hipotesis penelitian yang disusun ke dalam suatu kesimpulan hasil penelitian secara induksi dan diberlakukan secara generalisasi terhadap populasi penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 529 orang yang terdiri dari 69 orang Golongan 4, 292 Golongan 3, 148 Golongan 2 dan 25 orang Golongan 1. Arikunto (2004:43) mengatakan “jika jumlah populasinya besar, maka sampel dapat diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih”. Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan ukuran sampel formulasi dari Husain Umar (2001:108).

Analisi Data dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh nilai $\sum X = 5024$,

$\sum Y = 4035$, $\sum XY = 242550$, $\sum X^2 = 302370$, $\sum Y^2 = 195413$ dan $N = 84$ sehingga $r_{xy} = 0,704$. Dari hasil r yang diperoleh maka besarnya sumbangan variable X terhadap Y sebesar 70,4 % sisanya sebesar 39,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini.

Taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $r_{0,005} = 0,2199$. Kriteria pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu :

Ha diterima apabila $r_{xy} \geq 0,2199$

Ha ditolak apabila $r_{xy} \leq 0,2199$

Berdasarkan perhitungan ternyata r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau $0,704 > 0,2199$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan peningkatan kinerja aparatur Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,704. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan kriteria besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat daerah Provinsi Kalimantan Timur seperti yang disajikan oleh Sugiyono (2006:214) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: 0.800 – 100
Tinggi	: 0.600 – 0.799
Cukup	: 0.500 – 0.599
Rendah	: 0.300 – 0.499
Sangat Rendah	: 0.000 – 0.299

Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai r *pearson product moment* berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi terhadap kinerja aparatur pada pada Sekretariat Daerah masuk kategori tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,970. Selanjutnya untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur nilai analisis data dengan menggunakan uji-t tersebut dikonsultasikan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi $p = 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) = $N - 2 = 84 - 2 = 82$, yaitu sebesar 1,6636.

Nilai analisis data menunjukkan bahwa nilai t -hitung lebih besar dari nilai t -tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu sebesar 1,6636. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa nilai t hitung 8,970 lebih besar ($>$) dari nilai t tabel (1,6636). Dengan demikian kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut: Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan: “Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur” ditolak, dan sebaliknya Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa: “Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana sebagaimana telah dilakukan terdahulu, mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja aparatur birokrasi (Y) menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,646 dan konstanta (a) sebesar 9,399. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi linear $Y = 9,399 + 0,646 X$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh gambaran bahwa dari hasil pengujian hipotesis penelitian ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil pengujian, maka H_1 diterima yang berarti Model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Kriteria Pengujian

H_0 tidak dapat ditolak jika :

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau $Sig. > \alpha$ (α), yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Menerima H_1 jika :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig. \leq \alpha$ (α), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Keputusan

Dengan derajat kebebasan (df_1) = $2 - 1 = 1$, (df_2) = $n - 2 = 84 - 2 = 82$, dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah : karena besarnya F_{hitung} 80,465 $>$ F_{tabel} 3,1079 dan $Sig.$ 0,000 \leq α (α) 0,05, sehingga H_0

ditolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan model sudah tepat digunakan dalam meningkatkan kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Sejalan dengan hasil pengujian tersebut, sangat mendukung bahwa budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja termasuk pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur terutama berkaitan dengan peningkatan Kinerja aparatur birokrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja aparatur birokrasi merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya korporat, atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut pendapat Moeljono (2003) budaya korporat mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi-organisasi lain. Oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila Kreitner dan Kinicki (2000) mendefinisikan budaya korporat sebagai perekat organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolis dan cita-cita sosial yang ingin dicapai.

Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995:532); mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat social yang mengingat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial.

Terkait dengan pendapat tersebut dan berdasarkan pada pengujian hipotesis serta fakta yang ada di lapangan terdapat pengaruh yang signifikan dan hasil penelitian ini mendukung teori yang ada, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja aparatur birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang ditunjukkan oleh nilai r_{xy} sebesar 0,704, nilai t_{hitung} sebesar 8,970, dan pada taraf signifikansi (α) 0,05. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan dengan persamaan regresi linear $Y = 9,399 + 0,646 X$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel budaya organisasi akan diikuti oleh kenaikan skor variabel produktivitas pegawai sebesar 0,646 pada konstanta 9,399. Sebaliknya setiap pengurangan 1 nilai variabel Budaya Organisasi maka akan menurunkan nilai variabel Kinerja aparatur birokrasi Pegawai sebesar 0,646.

Berdasarkan hasil analisis Budaya Organisasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,704. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada

hubungan yang sangat tinggi dengan interval 0,700 – 0,800. Hal ini berarti hubungan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, adalah tinggi.

Selanjutnya Koefisien determinasi r^2_y sebesar 0,495 memberikan informasi bahwa 49,5% perubahan skor variabel Kinerja aparatur birokrasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan kata lain, kontribusi variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja aparatur birokrasi (Y) Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur cukup berarti.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja aparatur birokrasi pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur mempunyai nilai positif berarti karena semakin baik Budaya Organisasi maka Kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan semakin tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur selalu disosialisasikan dan diajarkan kepada pegawai baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik. Terlaksananya budaya organisasi, maka ada kecenderungan pegawai untuk berperilaku tertentu terhadap obyek atau sikap dalam melaksanakan tugas untuk pencapaian tujuan.
2. Variabel budaya organisasi member pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur; artinya semakin baik budaya organisasi akan semakin baik pula kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, meskipun secara umum kinerja aparatur juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti: kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi, tingkat pendidikan, jumlah pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti.
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja aparatur birokrasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan-pembahasan diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan mengoptimalkan arahan kepada para pegawai agar dapat bekerja lebih baik, melakukan komunikasi terbuka, memberi ruang bagi pegawai dalam berinovasi dengan melibatkan pemikiran inovatif mereka dengan mengedepankan aspek mutu kerja atau mutu pelayanan, efisiensi biaya, penyelesaian pekerjaan sesuai target dan tepat waktu,

- perbaikan perilaku kerja pegawai, peningkatan keterampilan dan keselamatan kerja serta kepuasan kerja pegawai.
2. Mengoptimalkan inisiatif bawahan dengan cara memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan saran-saran/ide demi perbaikan kinerja di tempat bekerja, sehingga terwujud tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Daftar Pustaka

- Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S., 2004, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Gunung Agung, Jakarta.
- Keban, Yeremias T., 2004, *Jurnal Manajemen*, VOL. 5, NO. 2, September 2004 : Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen (www.wikipedia.com/kinerja)
- Koesmono, H.Teman, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, September 2005: 171-188 Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Prawirosentono, Suyadi, 2001, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, edisi revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Robins, Stephan P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- _____ 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, 2009, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Umar, Husain, 2001, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.