



JURNAL EKONOMIA

- * **Analisis Pengaruh Pengembangan Produk Kerajinan Tangan Rotan Terhadap Volume Penjualan Pada Usaha Rumahan Ibu Rahmi Kota Pagar Alam**
Laili Dimiyati, S.E., M.Si
- * **Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Konsumen pada Siswa Bimbingan Belajar Ganesha Operation Kota Pagar Alam**
Marko Iliyanto, S.E., M.M
- * **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Kantor Lurah Atung Bungsu Kecamatan Dempo Selatan**
Ruaman Yudianto, S.E., M.M
- * **Analisis Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Ekuitas Merek pada Konsumen Motor Honda Beat PT. Nusantara Surya Sakti Kota Pagar Alam**
Zulaiha, S.E., M.A
- * **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang**
Yadi Maryadi, S.E., M.Si
- * **Pengaruh Belanja Pemerintah, Dana Perimbangan dan Investasi Swasta terhadap Disparitas Regional Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan**
Deki Fujiansyah, S.Pd., M.Si
- * **Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Pagar Alam**
Yulia Misrania, S.E., M.Si

Diterbitkan Oleh :
Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Lembah Dempo Pagaralam

“EKONOMIA”
JURNAL EKONOMIA
ISSN : 1858 – 2451
VOL. 8 No. 1 Februari 2018

PEMIMPIN UMUM

Elvera, S.E., M.Sc

PEMIMPIN REDAKSI

Laili Dimiyati, S.E. M.Si

WAKIL PEMIMPIN REDAKSI

Mastriati Hini Hermala Dewi, S.H., S.E., M.H

KONSULTAN AHLI

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

DEWAN REDAKSI

Junaidi, S.I.P., M.Si

Sastra Mico, S.E., M.Si

Ruaman Yudianto, S.E., M.M

Yadi Maryadi, S.E., M.Si

PENYUNTING AHLI

Yesita Astarina, S.E., M.Si

Yusi Nurmala Sari, S.Kom., M.T.I

SEKRETARIS REDAKSI

Zulaiha, S.E, M.A

DISTRIBUTOR

Fadhilah Fitriyanti, S.Si

Martareza, S.E

DITERBITKAN OLEH :
LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
LEMBAH DEMPO PAGARALAM
Jl. H. Sidik Adim No. 98 Airlaga Pagar Alam Utara
Telp. (0730) 624445 Fax (0730) 623259

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PENDOPO INDUK KECAMATAN PENDOPO KABUPATEN EMPAT LAWANG

Yadi Maryadi, S.E., M.Si
Dosen STIE Lembah Dempo
E-mail: daenk.yadi87@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 20 responden, yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang dengan menggunakan metode pengambilan sampel adalah *random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, ditinjau dari hasil analisis regresi linier sederhana didapat persamaan $Y=18.119+0,487X$ berarti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,487 atau Andaikan $X = 0$, berarti $Y = 18.119 + 0,487 (0)$, jadi nilai $Y = 18.119$. Artinya jika ada peningkatan sebesar 0 maka hasilnya sebesar 0,487 berarti terjadi peningkatan pada Budaya Organisasi tersebut. 2) Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, ditinjau dari hasil analisis regresi linier sederhana diketahui terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,487 atau (69,9%). Dan hasil analisa koefisien penentu (KP) menggambarkan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,487 (positif dan mendekati 1), dan sisahnya 0,305 atau (38,7%) dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Budaya Organisasi menjadi penting, baik itu organisasi pemerintah, bisnis, sekolahan, perguruan tinggi dan lain sebagainya. Sebab, budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota (pegawai/guru/dosen) dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan, pada

gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota organisasi (Edison, 2016:117).

Dalam kenyataannya Budaya Organisasi itu lebih daripada sekedar rasionalitas. Budaya Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya Organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota.

Jika kita berbicara mengenai Kinerja Pegawai, ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai suatu birokrasi pemerintah baik itu yang bersifat internal seperti kewenangan diskresi, sikap yang berorientasi terhadap perubahan, etika budaya Organisasi, sistem intensif maupun semangat kerja sama. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain budaya politik, dinamika dan perkembangan politik, pengelolaan konflik lokal, kondisi sosial ekonomi, dan kontrol yang dilakukan oleh masyarakat dan Budaya Organisasi lembaga swadaya masyarakat. (Dwiyanto : 2015).

Robbins (2010) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai Pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti Budaya Organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh Budaya Organisasi tersebut..

Menurut Robbins (Arianti, 2014:99) ada 10 karakteristik Budaya Organisasi yaitu : inisiatif individual, integrasi, kontrol, toleransi terhadap tindakan beresiko, pola-pola komunikasi, toleransi terhadap konflik, pengarahan, dukungan dari manajemen, identitas dan sistem imbalan. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai layanan maka kesepuluh karakteristik atau ciri dalam Budaya Organisasi tersebut perlu dilaksanakan secara maksimal, dengan menciptakan budaya yang berpatokan pada kesepuluh karakteristik tersebut, Budaya Organisasi akan memiliki nilai-nilai yang dijadikan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan yang

diharapkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang berKinerja Pegawai namun Budaya Organisasi juga secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam sebuah Budaya Organisasi, semakin besar/baik Budaya Organisasi yang dimiliki para pegawai maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang, ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai antara lain : kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap permohonan masyarakat, hal ini ditunjukkan dengan sering dibiarkannya berkas permohonan dari masyarakat hingga berlarut-larut, padahal sejak dibentuknya dengan mengacu pada Inpres Nomor 12 tahun 2011, memiliki fungsi sosialisasi, rahabilitasi dan penindakan, namun saat ini kami tidak melihat fungsi ini dijalankan dengan baik.

Hal-hal lain juga merupakan masalah budaya dalam Budaya Organisasi lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pegawainya, adanya rasa canggung atau segan terhadap pimpinan, sehingga pegawai tidak begitu terbuka dalam menyampaikan kritik atau saran dan ketidakterbukaan dalam menerima kritik dan saran dari masyarakat, bahkan cenderung diabaikan. Masalah berikut yaitu masih adanya diskriminasi dalam Kinerja Pegawai yang mempunyai hubungan kekerabatan (keluarga/kolega), cenderung lebih diutamakan, demikian hal dalam pengadaan pelatihan terhadap pegawai, yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan lah yang lebih diutamakan (Handayani, 2014:55).

Budaya yang demikian jelas akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan tentunya kinerja Budaya Organisasi sehingga citra Budaya Organisasi di mata masyarakat semakin buruk. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang”**.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat (Handayani, 2014:97).

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi juga diakui merupakan dimensi utama dari pemahaman dan praktik-praktik pelaku organisasi (Mardiyah, 2014:1).

Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dengan anggota

lainnya dan dengan yang berada di luar organisasi. Dalam hal ini ditegaskan bahwa budaya adalah pola asumsi dasar dimana kelompok mempelajarinya untuk memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan dan memecahkan suatu masalah. Budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Wirda, 2015:25).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana Pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014:145).

2.1.2. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga diakui merupakan dimensi utama dari pemahaman dan praktik-praktik pelaku organisasi. Adapun fungsi-fungsi yang dapat dilhasilkannya adalah seperti pendapat Mardiyah (2014:5), sebagai berikut ;

1. Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi, dan menjadi bagian integral dan organisasi.
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi,
3. Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi

agar melaksanakan tugas dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama,

4. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan Pegawai untuk melaksanakan perencanaan strategis, programing, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi dan lainnya,
5. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan Pegawai, dan sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola secara profesional.

2.1.3. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (dikutip dalam Handayani, 2014:99) memberikan 7 karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and Risk Taking*)
2. Perhatian pada hal-hal rinci atau perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)
3. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)
4. Orientasi Orang (*People Orientation*)
5. Orientasi Tim (*Team Orientation*)
6. Keagresifan (*Aggressiveness*)
7. Stabilitas (*Stability*)

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai atau etika individu, sikap-sikap, asumsiasumsi dan harapan-harapan individu.

Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika di dalam suatu organisasi.

2.1.4. Indikator Budaya Organisasi

Arianty (2014:146)

menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko,
2. Perhatian,
3. Orientasi hasil,
4. Orientasi orang,
5. Orientasi tim,
6. Keagresifan,
7. Kemantapan.

2.1.5. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2011:67) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Pegawai. Kinerja Pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan Pegawai terhadap organisasinya (Arianty, 2014:147).

Arianty selanjutnya mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 (Payaman, 2011).
2. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Hariandja, 2008).
3. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber kegiatan kerja yang menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).

2.1.6. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Sophan (2009) kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja pegawai

2. Kemampuan, meliputi :
 - a) Pengetahuan terdiri dari : pendidikan, pengalaman, pelatihan dan minat kesetiaan.
 - b) Keahlian terdiri dari : kecakapan atau bakat dan *personality*.
3. Keadaan atau Kondisi Sosial, terdiri dari :
 - a. Organisasi formal
 - b. Organisasi informal
4. Kepemimpinan
5. Lingkungan Kerja
6. Kebutuhan Individu
7. Pengembangan Teknologi

Dari faktor-faktor kinerja di atas, maka akan terlihat ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku Pegawai terhadap kinerja, yaitu faktor internal (yang berasal dari dalam diri Pegawai) seperti bakat, pengetahuan, pengalaman, pendidikan dan lain-lain. Serta faktor eksternal (yang berasal dari luar diri Pegawai) seperti lingkungan kerja, komunikasi antar Pegawai, promosi, gaji, penghargaan dan lain-lain.

2.1.7. Indikator Kinerja

Menurut Arianty (2014:147) indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas kerja,
- b) Kuantitas output,
- c) Dapat tidaknya diandalkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

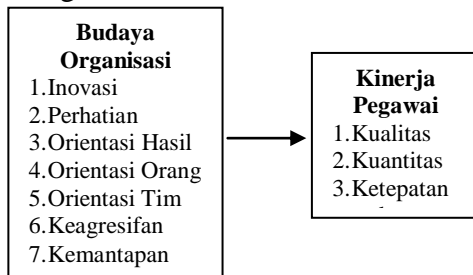
Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil
Wirda, Filsa. Jurnal: Poltek Neg. Padang 2015	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Padang	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.
Mardiyah, Wustha. Jurnal: FE Universitas Tamsis Padang 2014	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fak. Ilmu Budaya Universitas Andalas	Variabel budaya organisasi masuk dalam kategori tidak baik.

Nama Peneliti	Judul	Hasil
Arianty, Nel. Jurnal: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2014	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Medan	Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan
Handayani, Agustin. Jurnal: Unissula Semarang. 2014	Peranan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai	Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi
Lovihan, Mike. Jurnal : Universitas Negeri Manado 2014	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Organization citizenship behaviour	Adanya peran persepsi budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> dan kinerja karyawan secara signifikan

2.3. Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas dapat digambarkan bagan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010:31). Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek penelitian pada Kantor Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampel

jenuh. sehingga sampel yang diambil penulis adalah seluruh pegawai yang berjumlah 20 orang.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka.

3.1. Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data pada tahap awal dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan pula uji normalitas data. Tujuan uji Normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah persamaan regresi, variabel dependen, independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Persamaan regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Selanjutnya untuk melakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan Analisis regresi linier sederhana. Rumus analisis Regresi Linier Sederhana :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Rumus untuk mencari nilai b dan a

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

3.2. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

3.2.1. Definisi Operasional

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam

suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat (Handayani, 2014:97).

Kinerja Pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan Pegawai terhadap organisasinya (Arianty, 2014:147).

3.2.2. Indikator Penelitian

Tabel 3. Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi	Inovasi	1. Mempunyai struktur bagus dan tertata rapi. 2. memahami akan inovasi BO sebagai suatu kesatuan.
	Perhatian	3. Aktif mengadakan kegiatan di lingkungan masyarakat 4. Pegawai aktif melakukan kerjasama atau koordinasi antar unit.
	Orientasi Hasil	5. Mampu menjalankan kreadibilitasnya
	Orientasi Orang	6. Mampu mengembangkan generasi penerusnya dengan efektif dan optimal
	Orientasi Tim	7. Mampu manage didalam keuangannya 8. Menggunakan dana pemerintah sesuai dengan SPD (surat perjalanan dananya)
	Keagrasifan	9. Mampu mengembangkan kegiatan Budaya Organisasi
	Kemantapan	10. Bertindak cepat dan tanggap dalam merespon dan memenuhi kebutuhan masyarakat.
Kinerja	Kualitas	1. Pegawai yang teladan didapat dari kinerjanya 2. Pegawai yang teladan meraih juara lomba di tingkat profesional 3. Gaji yang diterima pegawai sebanding dengan kerjanya

Variabel	Dimensi	Indikator
	Kuantitas	4. Saya akan meningkatkan Kinerja saya sehingga saya dapat naik pangkat 5. Saya akan merekomendasikan hasil kerja saya yang baik. 6. Saya dapat meraih penghargaan dari kantor 7. Perasaan saya bangga menjadi pegawai yang diperhatikan oleh pimpinan saat bekerja
	Ketepatan Waktu	8. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 9. Saya yakin terhadap Kinerja saya dapat membuat saya berprestasi dalam bekerja 10. Prestasi saya meningkat saat saya diawasi oleh pimpinan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Temuan Penelitian

4.1.1. Data Deskripsi Responden

Jumlah Pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 20 orang pegawai yang ditemui selama satu minggu dan seluruh kuesioner kembali serta layak untuk dianalisa. Berdasarkan kuesioner tersebut dapat diidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lima karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan dan pendidikan terakhir.

Secara rinci karakteristik dari responden/ Pegawai Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang dapat dijelaskan sebagai berikut:

b. Karakteristik untuk Usia

Dari karakteristik 20 responden, jika ditinjau dari tingkat usia dibawah 30 tahun menunjukkan 10 % atau 2 orang, berusia 31-50 tahun 85 % responden atau 17 orang, sedangkan berusia diantara >50 tahun 5 % responden atau 1 orang.

Sehingga dapat dikatakan bahwa usia tersebut tergolong produktif,

juga berpengalaman dan mempunyai kemampuan berfikir yang matang sehingga kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas cukup tinggi.

- c. Karakteristik untuk Jenis Kelamin
 Dari total 20 responden yang menjadi objek penelitian, laki-laki sebanyak 60 % atau 12 orang, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 40 % atau 8 orang. Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa keberadaan tanggung jawab Pegawai laki-laki dan perempuan seimbang, sehingga dalam menunaikan pekerjaan dalam melayani masyarakat sekitar kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang.
- d. Karakteristik untuk Status Perkawinan
 Dari total 20 responden yang menjadi objek penelitian berdasarkan status perkawinan yaitu status kawin sebanyak 85 % atau 17 orang, dan sisahnya belum kawin sebanyak 15 % atau 3 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan tanggung jawab Pegawai yang telah berkeluarga lebih dapat mengayomi masyarakat.
- e. Karakteristik untuk Pendidikan
 Dari karakteristik 20 responden, jika ditinjau dari tingkat pendidikan SMA menunjukkan 5 % atau 1 orang, betingkat Sarjana menunjukkan 95 % responden atau 19 orang, sedangkan tingkat pendidikan SD dan SMP menunjukan 0 % atau 0 orang. Hal ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan tertinggi Pegawai Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang ada pada tingkat pendidikan sarjana.

4.1.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item pertanyaan	Corrected Item pertanyaan	r table	Ket
Budaya Organisasi (X)	Item 1	0,799	0,576	Valid
	Item 2	0,762	0,576	Valid
	Item 3	0,797	0,576	Valid
	Item 4	0,704	0,576	Valid
	Item 5	0,910	0,576	Valid
	Item 6	0,647	0,576	Valid
	Item 7	0,910	0,576	Valid
	Item 8	0,817	0,576	Valid
	Item 9	0,800	0,576	Valid
	Item 10	0,797	0,576	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,912	0,576	Valid
	Item 2	0,829	0,576	Valid
	Item 3	0,765	0,576	Valid
	Item 4	0,717	0,576	Valid
	Item 5	0,649	0,576	Valid
	Item 6	0,912	0,576	Valid
	Item 7	0,487	0,576	Valid
	Item 8	0,752	0,576	Valid
	Item 9	0,713	0,576	Valid
	Item 10	0,912	0,576	Valid

Berdasarkan uji validitas kuesioner mengenai Budaya Organisasi maka dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dari butir 1 hingga butir 10 lebih besar dari nilai 0,576. Hal ini menggambarkan bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan valid dan dapat diikutsertakan pada penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Barker et al, (2002:70) kriteria koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Kriteria Penilaian Reliabilitas

Criteria	Reliability
Good	0,80
<i>Acceptable</i>	<i>0,70</i>
<i>Marginal</i>	<i>0,60</i>
<i>Poor</i>	<i>0,50</i>

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	10 item pertanyaan	0,931	Reliabel
Kinerja Pegawai	10 item pertanyaan	0,927	Reliabel

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel (Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai) dapat dikatakan reliabel.

4.1.3. Analisis Regresi

Tabel. 7. Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.119	2.768		6.545	.000
Tot_X	.487	.092	.472	5.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel output di atas di peroleh nilai signifikan 0,000 karena nilai signifikannya < 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa pengaruh X terhadap Y dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan dengan besaran pengaruh 0,487.

Dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,487 dengan konstanta sebesar 18.119 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 18.119 + 0,487X$$

Hasil uji empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 6.545 lebih besar dari t_{tabel} 1.724 dengan *p value* (Sig) sebesar 0,000 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel Budaya Organisasi

menunjukkan angka sebesar 0,487 yang artinya adalah besaran koefisien Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

4.2. Pembahasan

Hasil dari pengolahan data dengan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya bertujuan untuk menjelaskan bahwa hasil perhitungan SPSS adalah $Y = 18.119 + 0,487X$. Jika Tanda positif (+/-) menyatakan hubungan yang searah dimana kenaikan/penurunan variabel independen X akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen Y. Sedangkan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.545 > 1.724$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang sangat signifikan atau positif.

Jadi variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), namun nilai Budaya Organisasi sebesar 0,487 X masih tergolong kecil, itu menunjukan bahwa Budaya Organisasi Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang masih kurang mempengaruhi Kinerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor lain ± 38,7 % yang tidak penulis teliti di Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, faktor-faktor internal dalam Budaya Organisasi tersebut belum berjalan seperti yang diharapkan. Misalnya pegawai pada Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang belum memiliki budaya organisasi yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang tentunya merupakan tujuan pokok Kantor Lurah Pendopo

Induk Kabupaten Empat Lawang dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : 38,7 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang yang tidak penulis teliti, diantaranya faktor disiplin kerja, motivasi, dan lain-lain relatif belum cukup baik (38,7 %) dan Faktor lainnya adalah hampir seluruh karyawan belum pernah mendapatkan pendidikan dan latihan khusus dibidang pelayanan pada masyarakat pedesaan dan sekitar kelurahan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang persepsi pegawai berdasarkan dari dimensi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang dapat memenuhi persyaratan data yang akurat, dimana gambaran responden menunjukkan informan yang obyektif.

Instrumen penelitian menunjukkan bahwa tiap-tiap pertanyaan telah mewakili perasaan responden. Dari tanggapan responden diketahui nilai Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan efektif atau tidaknya pegawai yang bersangkutan, sehingga instrument yang digunakan cukup handal untuk digunakan dalam pencarian data.

Adapun hasil yang telah diolah menunjukkan bahwa untuk pegawai Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang, persepsi dimensi Budaya Organisasi antara lain adalah prestasi yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, pemanfaatan mentor dan sponsor, dukungan bawahan, pemanfaatan kesempatan, berhenti atas kemauan sendiri, dan persepsi dimensi Kinerja Pegawai antara lain adalah kualitas

kerja, kuantitas hasil kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa responden atau pegawai Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang belum memperoleh kinerja pegawai yang penuh dari dimensi Budaya Organisasi. Standar kerja pegawai dengan ditunjukkan nilai netral 14%, Pengukuran pekerjaan ditunjukkan nilai netral 17%, berdasarkan Budaya Organisasi yang diberikan oleh Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang.

Dari pernyataan responden, dimana standar kerja pegawai Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang mengenai kinerja pegawai belum sesuai peraturan dan pegawai belum memahami cara Budaya Organisasi dari pimpinan, sehingga menciptakan adanya ketidak efektifan bagi pihak pegawai. Pengukuran pekerjaan Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang mengenai kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat bekerjasama atau berkoordinir antar unit kerja juga belum mampu sehingga tingkat keefektifan pegawai juga sedikit. Kemudian ketercapaian pelaksanaan pekerjaan pegawai Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang mengenai pegawai melaksanakan pekerjaan dengan jujur walaupun tanpa diawasi pimpinan, bertindak cepat dan tanggap dalam merespon dan memenuhi ketentuan kerja belum memberikan ketercapaian yang maksimal bagi pimpinan, sehingga kinerja pegawai yang dirasa kurang efektif bagi Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang.

Hal ini akan menjadi evaluasi dan perbaikan selanjutnya bagi pihak

Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang untuk lebih meningkatkan kembali dari segi Standar kerja pegawai, pengukuran pekerjaan, ketercapaian pelaksanaan pekerjaan, dan koreksi pekerjaan pegawai.

Dari hasil analisis di atas disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang diberikan kepada pegawai untuk dimensi koreksi pekerjaan dan pengukuran pekerjaan mempunyai hasil yang positif untuk tingkat Budaya Organisasi. Pihak Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang telah mampu memberikan Budaya Organisasi yang baik dan harus dapat mempertahankan yang telah dicapainya, terutama dari dimensi koreksi pekerjaan dan pengukuran pekerjaan.

Dari penelitian dan analisis didapat hasil yang membuktikan dan menguatkan teori-teori yang telah ada bahwa Budaya Organisasi sangatlah mempengaruhi Budaya Organisasi dalam hal ini pegawai Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang. Seperti yang diungkapkan Robins (2007), tujuan utama dari Budaya Organisasi yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Adapun menurut Siagian (2014) Budaya Organisasi adalah seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai, misalnya usia pensiun.

Oleh karena itu, Budaya Organisasi sangat diperlukan dalam mendapatkan Kinerja Pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja tepat pada waktunya. Dengan adanya Budaya Organisasi, pegawai akan mengusahakan supaya apa yang direncanakan oleh suatu instansi seperti Kantor Lurah Pendopo

Induk Kabupaten Empat Lawang akan menjadi kenyataan. Dalam hal ini jika pegawai memiliki Budaya Organisasi yang tinggi maka Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang dapat mencapai target dalam penyusunan laporan pendataan masyarakat sektitar kelurahan tepat pada waktunya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X) lebih besar dari nilai t_{tabel} , ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang. Ini berarti jika ada budaya organisasi yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kinerja dari pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Handayani (2014), yang menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kerja yang ditetapkan, sehingga kinerja organisasi yang baik maka tak mengherankan jika anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Kantor Lurah Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang perlu untuk memahami proses dasar ini, apabila ingin mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,695.

Perilaku budaya organisasi yang berorientasi pada hubungan yang meliputi inovasi, perhatian dari

pimpinan, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan dan kemantapan berpengaruh secara positif pada komitmen efektif pegawai. Sementara perilaku kinerja pegawai yang berorientasi pada kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pegawai juga berpengaruh terhadap komitmen efektif pegawai.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data-data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang yang signifikan dengan hasil persamaan regresi yaitu $Y=18.119+0,487X$. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,487.

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 6.545 dan nilai t_{tabel} 1.724 yang berarti nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka hipotesis penelitian diterima. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang.

5.2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Budaya Organisasi yang ada di Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang saat ini telah mempengaruhi Kinerja Pegawai, untuk lebih meningkatkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai hendaknya pihak Kelurahan Pendopo Induk Kabupaten Empat Lawang perlu melakukan

peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai melalui program pendidikan dan latihan Pegawai, memperluas wawasan dan pengalaman dengan mengadakan studi banding ke kelurahan daerah-daerah lain yang lebih maju.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian di masa mendatang diharapkan mengkaji lebih dalam mengenai variabel lain yang belum diteliti seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi sehingga pegawai dapat meningkatkan fungsi suatu organisasi lebih terperinci lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Ariantiy, Nel.2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Medan. *Jurnal : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Barker et al. (2002). *Research Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England
- Dwiyanto, 2015. *Psikologi Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Gema Insani.
- Edison, Emron.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handayani, Agustin. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Psikologi. *Jurnal : Fakultas Psikologi Unissula Semarang*.

- Lovihan, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior*. Jurusan : Universitas Negeri Manado
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Praktiknya*. Jakarta : Gramedia
- Mardiyah, Wustha. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Bagian Administrasi Pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas. *Jurnal : Universitas Tamansiswa Padang*.
- Payaman, Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Robbins. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sophan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Wirda, Fisla. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Padang. *Jurnal : Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Padang*.