

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Maros

Eka Fitra Ramadani

Ilmu Pemerintahan, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pepabri Makassar

E-mail correspondence: ekfira@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Maros. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan koesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji-t) dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows. Analisis regresi sederhana dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan analisis faktor untuk melihat validitas instrumen penelitian, pengujian reliabilitas instrumen penelitian, serta pengujian normalitas untuk melihat distribusi data dalam variable penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator t kontrol yaitu tentang pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai, responden menjawab setuju sebanyak 93%. Kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik ditinjau dari indikator kesetiaan yaitu kinerja diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi, responden menjawab setuju sebanyak 91%. Dari hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,5 % dan 61,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Organizational Culture on Employee Performance at the Maros Regent Office. This research was a quantitative research that shows a causal relationship. The sample in this study were 46 employees. Data collection techniques used were observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques used were descriptive statistical analysis using percentages, averages, and standard deviations using simple linear regression analysis techniques, coefficient of determination and hypothesis testing (t-test) with the help of SPSS 16.0 for Windows software. Simple regression analysis with the testing of research instruments using factor analysis to see the validity of the research instrument, reliability testing of research instruments, and testing for normality to see the distribution of data in the research variables. Based on the results of the research, it can be concluded that the organizational culture

is in a very good category in terms of the t-control indicator, which is about supervision from the leadership of the employee, the respondent answers agree as much as 93%. Employee performance is in the fairly good category in terms of loyalty indicators, namely performance measured by employee loyalty to their duties and responsibilities in the organization, respondents answered agreeing as much as 91%. From the results of the study obtained the magnitude of the influence of organizational culture on employee performance by 38.5% and 61.5% influenced by other variables that have not been taken into account in this study.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Employees

1. PENDAHULUAN

Organisasi perangkat daerah Kabupaten Maros dalam konteks penjelasan di atas adalah bagian dari makna local government dalam pengertian organ, yakni pemerintah daerah meliputi DPRD dan Kepala Daerah yang berkedudukan sebagai penyelenggara pemerintahan daerah. Kepala Daerah dalam kedudukannya sebagai komponen penyelenggara pemerintahan daerah memiliki kewenangan dalam fungsi mengatur (policy making) dan fungsi mengurus (policy executing). Dalam memerankan fungsi mengurus (policy executing) urusan pemerintahan inilah Kepala Daerah didukung oleh instrumen yang disebut Organisasi Perangkat Daerah. Pegawai di Kantor Bupati Maros sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah. Sosok Pegawai yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran

manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan. Sedangkan Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan aktivitas pelayanan, maka Kantor Bupati Maros diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang dijiwai budaya organisasinya melalui pengukuran kinerja pegawainya.

Sebagai gambaran kinerja pegawai pada Kantor Bupati Maros secara keseluruhan belum optimal, hal ini terindikasi lewat laman berita online (<http://makassar.tribunnews.com/2018/04/18/lkpj-dprd-maros-nilai-kinerja-hatta-rahman-tahun-2017-buruk-ini-penyebabnya>).

Wawancaranya, Akbar Endra selaku Ketua Pansus LKPJ mengatakan “ada 11 Poin Outcome Bupati yang harus ditinjau ulang karena dinilai buruk, salah satunya adalah tentang kinerja pegawai, dimana Bupati diminta segera menetapkan kebijakan tambahan penghasilan pegawai (TPP). Gejala/fenomena ini terlihat dari adanya kegagalan yang paling mencolok dari system yang sangat sederhana tidak mengakui realitas pekerjaan dan budaya organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja

dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

1. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
2. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
3. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.

4. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sasarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja
Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan
Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerjasama

Hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji-t) dengan bantuan *software* SPSS 16.0 for windows.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian lalu, menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Maros, komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Maros, kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah kabupaten Maros sedangkan penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh budaya organisasi pada kantor bupati Maros dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi para pegawai Kantor Bupati Maros dapat dikategorikan baik, kinerja pegawai di kantor tersebut sangat baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. hasil pembahasan didapat berdasarkan hasil pengisian koesioner yang telah diedarkan pada kantor tersebut.

A. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 46 orang, dari Tabel r diperoleh besarnya koefisien

korelasi tabel sebesar $r_{\text{tabel}} = 0,707$. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas $> r_{\text{tabel}} = 0,707$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas $\leq r_{\text{tabel}} = 0,707$ (Hadi, 1991: 123) maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner. Hasil dari uji validasi menunjukkan semua item pertanyaan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Zethaml, Berry dan Parasuraman, 1996, 43).

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas pernyataan

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1.	Budaya	.837	14

	Organisasi		
2.	Kinerja Pegawai	.842	12

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2019

A. Analisis dan Pembahasan Budaya Organisasi pada Kantor Bupati Maros

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Kantor Bupati Maros dan diisi oleh pegawai, maka penulis akan menganalisis budaya organisasi yang diterapkan oleh kantor tersebut bagi pegawainya yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut.

Data hasil analisis menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 75.5% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 22.6%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 1.9%. Maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap budaya organisasi:

1. Pernyataan “Apabila menemukan masalah, Bapak/Ibu diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (30%) dan setuju 32 orang (70%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju maupun kurang setuju tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk

- berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku”. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (20%), setuju 34 orang (74%), dan kurang setuju 3 orang (7%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
3. Pernyataan “Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (22%), setuju 34 orang (74%), dan kurang setuju 2 orang (4%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 4. Pernyataan “Bapak/Ibu secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (17%), dan setuju 38 orang (83%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 5. Pernyataan “Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada Kantor Bupati Maros dilaksanakan secara terkoordinasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (15%), dan setuju 39 orang (85%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 6. Pernyataan “Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada Kantor Bupati Maros dilaksanakan secara terkoordinasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (15%), dan setuju 39 orang (85%), sedangkan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
 7. Pernyataan “Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas, misalnya dukungan untuk mengikutsertakan Bapak/Ibu dalam suatu pelatihan (Diklat)”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (30%) dan setuju 32 orang (70%) sedangkan jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
 8. Pernyataan “Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan”. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (33%) dan setuju 31 orang (67%) sedangkan jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak dipilih oleh responden.
 9. Pernyataan “Terdapat aturan-aturan baku yang tercantum dalam kode etik pegawai Sekretariat Daerah yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya”. Responden yang menjawab sangat setuju 3 orang (7%), dan setuju 43 orang (93%), sedangkan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 10. Pernyataan “Terdapat DPPP (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dari pengawasan internal yang mengawasi Bapak/Ibu dalam pelaksanaan pekerjaan”. Responden

yang menjawab sangat setuju 6 orang (13%), dan setuju 40 orang (87%) sedangkan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

11. Pernyataan “Kenaikan penghasilan (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) didasarkan atas prestasi kerja Bapak/Ibu”. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (26%), dan setuju 34 orang (74%), sedangkan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
12. Pernyataan “Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja Bapak/Ibu”. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (37%), setuju 28 orang (61%), dan kurang setuju 1 orang (2%), sedangkan untuk jawaban tidak setuju sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
13. Pernyataan “Komunikasi Bapak/Ibu dengan atasan tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal”. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (20%), setuju 33 orang (72%), dan kurang setuju 4 orang (9%) sedangkan jawaban tidak setuju, sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
14. Pernyataan “Komunikasi Bapak/Ibu dengan sesama pegawai tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal”. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (30%), setuju 28 orang (61%), kurang setuju 2 orang (4%) dan tidak setuju 2 orang (4%) sedangkan untuk jawaban sangat

tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

B. Analisis dan Pembahasan Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Maros

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada Kantor Bupati Maros dan diisi oleh pegawai, maka penulis akan menganalisis kinerja pegawai yang ada pada instansi tersebut bagi pegawainya yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Data hasil analisis menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dengan kuesioner yang diarahkan pada indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 78.6% yang diikuti dengan jawaban sangat setuju sebesar 20%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 1.3%, dan jawaban tidak setuju sebesar 0.1%.

Maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap kinerja pegawai:

1. Pernyataan “Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada atasan”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (19%) dan setuju 33 orang (78,6%), dan kurang setuju 1 orang (2,4%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
2. Pernyataan “Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (42,9%), setuju 24 orang (57,1) sedangkan

- untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
3. Pernyataan “Pekerjaan selalu diselesaikan oleh Bapak/Ibu dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (14,3%), setuju 34 orang (81%), kurang setuju 1 orang (2,4%) dan tidak setuju 1 orang (2,4%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 4. Pernyataan “Volume kerja yang dihasilkan oleh Bapak/Ibu dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan yang terlihat dari SOP (*Standard Operating Procedure*)”. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (14,3%), setuju 34 orang (81%), dan kurang setuju 2 orang (4,8%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 5. Pernyataan “Bapak/Ibu selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (19%), setuju 30 orang (71,4%), dan kurang setuju 2 orang (4,8%), dan tidak setuju 2 orang (4,8%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 6. Pernyataan “Ketepatan waktu dan kehadiran”. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (35,7%), setuju 22 orang (52,4%), dan kurang setuju 2 orang (4,8%), dan tidak setuju 3 orang (7,1%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 7. Pernyataan “Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam satu tim”. Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,5%) dan setuju 25 orang (59,5%) sedangkan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 8. Pernyataan “Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan seksi lain dalam menyelesaikan tugas tertentu”. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (31%) dan setuju 29 orang (69%) sedangkan untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 9. Pernyataan “Bapak/Ibu memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (19%) dan setuju 31 orang (73,8%), kurang setuju 2 orang (4,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,4%) sedangkan untuk sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
 10. Pernyataan “Tingkat pengalaman Bapak/Ibu selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas”. Responden

yang menjawab sangat setuju 9 orang (21,4%) dan setuju 29 orang (69%), kurang setuju 2 orang (4,8%) dan tidak setuju 1 orang (2,4%) sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.

11. Pernyataan “Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa adanya penundaan”. Responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (9,5%) dan setuju 34 orang (81%), kurang setuju 4 orang (9,5%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak dipilih oleh responden.
12. Pernyataan “Bapak/Ibu berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan, baik itu yang berupa kesalahan administratif maupun dalam bentuk”. Material. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (23,8%), setuju 24 orang (57,1%), kurang setuju 5 orang (11,9%), tidak setuju 1 orang (2,4%), dan sangat tidak setuju 2 orang (4,8%).

D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Maros

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	T	Standard Error	Sig.
Budaya Organisasi	0,508	5,253	0,097	,000

Konstanta	20,329	3,576	5,685	,001
-----------	--------	-------	-------	------

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2019

Hasil analisis regresi dari tabel menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis, adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X (budaya organisasi) dengan signifikansi 0,000, maka budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian melalui analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut: $Y = 20,329 + 0,508X + 0,097$.

E. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} seperti pada tabel Langkah-langkah pengujian sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Koefisien Regresi Sederhana (uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan

Budaya Organisasi	0,508	5,253	2,01	H ₀ ditolak
-------------------	-------	-------	------	------------------------

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2019

1. Menentukan Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H₀ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung} Berdasarkan tabel
. diperoleh t_{hitung} sebesar 5,253

Menentukan t_{tabel} Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 40$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 5. Kriteria Pengujian

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Nilai t_{hitung} > t_{tabel} (5,253 > 2,01) maka H₀ ditolak.

7. Kesimpulan Nilai t_{hitung} > t_{tabel} = 5,253 > 2,01 maka H₀ ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Maros sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Bupati Maros dapat diterima.

Hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 38,5 % dan 61,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran indikator variable budaya organisasi, menunjukan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap jawaban setuju. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pegawai Kantor Bupati Maros dapat dikategorikan baik.
2. Berdasarkan hasil yang didapat dari jawaban koesioner mengenai variable kinerja pegawai, responden tertinggi menjawab kategori setuju untuk 12 item pertanyaan tentang kinerja pegawai yang ada di kantor Bupati maros. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut sangat baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Maros, artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, L. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books.
- Hasibuan, M.S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, BPFE.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan PT. Indeks Kelompok Gramedia). Gramedia.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan ke 13. CV. Alfabeta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.