



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BIMA NUSA TENGGARA BARAT (NTB)

Oleh:

GUSWAN¹

Sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) bima
Rabadompu barat kec. Raba kota bima nusa tenggara barat (NTB)
email : guswanstiebimal6@gmail.com
No. HP:082339789780

MULYADIN²

Sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) bima
Rabadompu barat kec. Raba kota bima nusa tenggara barat (NTB)
email : yadinmulyadin19@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di bertujuan untuk mengetahui, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang menunjukkan pengaruh antara dua variable atau lebih. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 pegawai. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah Observasi, dokumentasi dan kuesioner. Tehnik analisa data yang digunakan yaitu uji regresi linear sederhana, uji validitas dan reliabelitas, uji determinasi dan uji t. hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik di tinjau dari segi indicator yaitu : inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, Kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik di tinjau dari indicator kualitas kerja, kuantitas output dapat tidaknya di andalkan dan sikap kooperatif, berdasarkan uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at the Bima City Environment Office. This research is associative research that shows the effect between two or more variables. The sample in this study was 96 employees. Data collection techniques used were observation, documentation, and questionnaires. Data analysis techniques used are simple linear regression test, validity and reliability test, determination test, and t-test. the results of the research show that organizational culture is in the excellent category in terms of indicators, namely: innovation, attention, results in orientation, a people orientation, team orientation, employee performance is in a very good category in terms of indicators of work quality, the quantity of output can be relied upon and cooperative attitude, based on a simple linear regression

test that shows that there is an influence of organizational culture on employee performance in the City of Bima Environment Agency.

Keywords: Organizational culture and employee performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya di kaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang di kembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan ajarkan kepada anggota baru serta di terapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi dalam pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang di miliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya yang lain yang di miliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan oleh organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, mikirkan, dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Iako, 2004).

Masalah-masalah yang menyangkut dengan budaya organisasi pemerintahan di antaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktu.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk di terapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya

organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan pengalaman, dan ke-sungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2005).

Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih, serta mendukung tugas-tugas pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik, bukan untuk mencari laba. Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Menurut Torang (2004: 74) dalam jurnal Eno Aldea, Satrio Budi Wibowo, dan Nik Amah kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dinas lingkungan hidup kota Bima merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah di kota Bima. Dinas lingkungan hidup kota Bima memiliki beberapa bidang di dalamnya di antaranya, bidang persampahan, pertamanan, dan lingkungan hidup.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Bima ?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota bima.

Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu kepada suatu system makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya menurut David (2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang di kembangkan oleh suatu organisasi yang di pelajarnya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk di sahkan dan di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, mikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam lako, 2004).

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang di kembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan ajarkan kepada anggota baru serta di terapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi dalam pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, mencapaitujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

Robbins dan judge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Kinerja

Menurut Torang (2004: 74) dalam jurnal Eno Aldea, Satrio Budi Wibowo, dan Nik Amah kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan pengalaman, dan ke

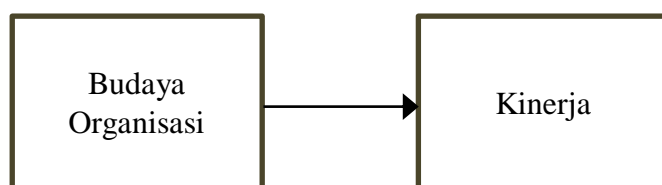
sungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekrja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekrja. Semakin tinggi faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2005).

Menurut payaman (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Gibson dalam Susanto (2003), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai presepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Hipotesis

- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota bima
- H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota bima.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu penelitian

penelitian di lakukan pada dinas lingkungan hidup kota bima. Yang beralamat di Jln. DAM Rontu Workshop Kecamatan Raba, Kota Bima-NTB, waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan dari Januari sampai dengan Februari 2020.

Populasi, sampel penelitian, dan sampling penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik

kesimpulan. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh aparatur sipil negara (ASN) dibidang staf seksi pelayanan kebersihan yang ada di dinas lingkungan hidup kota bima sebanyak 96 orang. Dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN di bidang staf seksi pelayanan kebersihan sebanyak 96 orang. dengan sampling yang di gunakan yaitu *proposive sampling*.

Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka, biasanya dinyatakan dalam bentuk verbal, simbol, atau gambar. Adapun data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gambaran umum objek penelitian berupa sejarah, visi misi, keadaan pegawai, dll.
2. Sumber Data yang digunakan adalah sumber data primer, yaitu data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima dari hasil Observasi, Dokumentasi, Kuesioner pada ASN Bidang Seksi Pelayanan Kebersihan Kota Bima.

Observasi : Adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

Dokumentasi : Adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dan karangan/tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.

Kuesioner : Adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Devinisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2014:59) variabel independen/bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins (2001) menyatakan riset paling baru mengemukakan lima karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

- Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- Perhatian, sejauh mana karyawan di harapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil itu.
- Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang yang ada di organisasi itu.
- Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

2. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2014,59) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat adanya variabel bebas.” Dalam penelitian ini variabel terikat/dependen yang digunakan yaitu Kinerja.

Indikator kinerja Menurut Mangkunegara (2002) indikator kinerja yaitu :

- kualitas kerja , mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya di sertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan dari segi jumlah.
- Dapat tidaknya di andalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebaskan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.
- sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibat.

Menurut Sugiyono (2014:270) “Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a+bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga kontan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menjauhkan sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Menurut Umar (2005), uji validitas membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas

Digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Menurut Umar (2005), untuk menguji realibilitas instrumen dapat di ketahui dengan : jika nilai realibilitas semakin mendekati 1, maka instrument yang di gunakan semakin baik, dan atau jika nilai realibilitas instrument yang di gunakan $> 0,60$ maka instrumen yang di gunakan valid.

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Menurut imam Ghazali (2009). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji T/T-Test)

Adalah salah satu test statistik yang di pergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa di antara 2 buah mean sampel yang di ambil secara random dari populasi yang sama tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian di dapat dari penyebaran kuesioner dan data hasil penyebaran kuesioner di olah kedalam SPSS untuk menjawab hipotesis penelitian. Dengan prosedur pengujian sebagai berikut :

Uji validitas

Tabel 1.1 Uji validitas variabel budaya Organisasi (X)

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	budaya_organisasi
p1	Pearson Correlation	1	.513**	.552**	.413**	.471**	.587**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p2	Pearson Correlation	.513**	1	.550**	.590**	.893**	.572**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p3	Pearson Correlation	.552**	.550**	1	.756**	.573**	.807**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p4	Pearson Correlation	.413**	.590**	.756**	1	.564**	.754**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p5	Pearson Correlation	.471**	.893**	.573**	.564**	1	.550**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p6	Pearson Correlation	.587**	.572**	.807**	.754**	.550**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
budaya_organisasi	Pearson Correlation	.711**	.845**	.853**	.828**	.831**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Sumber SPSS.V.16. diolah 2020

Tabel 1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations						
		p7	p8	p9	p10	p11	p12	kinerja
p7	Pearson Correlation	1	.663**	.717**	.539**	.556**	.424**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	96	96	96	96	96	96	96
p8	Pearson Correlation	.663**	1	.637**	.562**	.586**	.349**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p9	Pearson Correlation	.717**	.637**	1	.537**	.551**	.433**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p10	Pearson Correlation	.539**	.562**	.537**	1	.540**	.574**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p11	Pearson Correlation	.556**	.586**	.551**	.540**	1	.749**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
p12	Pearson Correlation	.424**	.349**	.433**	.574**	.749**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Kinerja	Pearson Correlation	.807**	.797**	.806**	.793**	.831**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber SPSS.V.16 data diolah, 2020

Berdasarkan output SPSS V.16 “*tabel correlations*” di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk setiap Pernyataan 1 (satu) sampai dengan pernyataan 12 (Dua belas) memiliki nilai di atas r_{tabel} 0,200 sehingga pertanyaan 1 sampai dengan pernyataan 12 dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2.1 Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	6

Output sumber SPSS V.16 data di olah, 2020

Tabel 2.2 Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

Output sumber SPSS V.16 data di olah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, diketahui cronbach alpha untuk variabel budaya organisasi (X) adalah sebesar 0,903, sedangkan nilai cronbebach alpha untuk variabel

kinerja (Y) sebesar 0,882. Jadi nilai reliabilitas instrument di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1(satu) atau $> 0,60$.

Uji Determinasi

Tabel 3. Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.903	1.063

a. Predictors: (Constant), budaya_organisasi

Output sumber SPSS V.16 data di olah, 2020

Berdasarkan output SPSS V.16 tabel “*Model Summary*” diatas di dapati nilai RSquare 0,904 artinya 90,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan sisanya di pengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji-t/T-Test)

Tabel 4. uji-t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.042	.616		3.316	.001
	budaya_organisasi	.908	.031	.951	29.675	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Output sumber SPSS V.16 data di olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $29,675 > t_{tabel}$ 1,985 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota bima.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja

hasil penelitian ini bahwa tingkat budaya organisasi pada kantor dinas lingkungan hidup kota bima berada pada kategori sangat baik karena memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh indikator yaitu : pendapat robbins (2001), yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang dan orientasi tim. Berdasarkan dari indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya

organisasi pada kantor dinas lingkungan hidup kota bima memiliki kategori sangat baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Indikator tersebut diambil dari penjelasan mengenai karakteristik dari budaya organisasi, karakteristik dari budaya organisasi tersebut sangat erat kaitanya dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika da nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilaku disetiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah nantinya yang menunjukkan faktor-faktor inilah yang dapat membimbing para pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kota bima menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan profesional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup kota bima berada dalam kategori sangat baik, hasil ini didukung oleh 4 (empat) indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya di andalkan dan sikap kooperatif. Melalui kualitas dengan memperlihatkan tingkat mutu kinerja yang baik, dengan kuantitas maka banyak pekerjaan yang terselesaikan menggunakan waktu yang relitas singkat, begitu pula dengan penggunaan waktuyang tepat dan sangat menghargai waktu sehingga sesuai dengan pepatah barat yang memandang waktu yang terbuang sama ruginya dengan membuang uang secara Cuma-Cuma, dan dengan melalui kerja sama maka pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan cepat terselesaikan. Dari keempat aspek tersebut telah mewakili bagaimana penggambaran kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai selama bekerja.

Dari analisis data menggunakan program SPSS V.16 diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0.01 dan nilai t_{hitung} sebesar $29,675 > t_{tabel}$ 1,985 yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “ Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota bima.” Dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh yang kuat. Pendapat ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi, termaksud didalamnya faktor-faktor yang mengarahkan perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nel Arianti, 2014) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan sejalan dengan penelitian (Jamaludin, Salam, Yunus, dan akib, 2017) yang mengambil kesimpulan dari hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan.

IV. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa uji SPSS nilai (2-tailed) sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $29,675 > t$ tabel $1,985$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas lingkungan hidup kota bima ditinjau dari variabel independen budaya organisasi (X) dengan indikator inivosi dan pengambilan resiko, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim. dan variabel dependen kinerja (Y) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas output, dapat tidaknya diandalkan, sikap kooperatif.

Saran

1. Dilakukannya sosialisai tentang budaya organisasi kepada semua pegawai agar dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan budaya tersebut dengan baik.
2. Penerapan budaya organisasi yang baik penting untuk masa depan instansi pemerintahan, dengan adanya penerapan budaya organisasi yang terstruktur akan mengarahkan kinerja pegawai lebih tepat sehingga menjadi sumber daya manusia yang ada diistansi pemerintahan tersebut lebih baik dari sebelumnya.
3. Untuk kemajuan kinerja pemerintahan, hendaknya pemimpin tidak segan untuk memberikan contoh kerja yang bagus, selain itu juga dapat meningkatkan kepedulian antar pemimpin dan bawahannya, mengingatkan visi dan misi pemerintahan sehingga pegawai merasa bangga ketika instansi pemerintahan mencapai tujuannya memperlakukan pegawai secara adil sehingga dapat menciptakan kondisi budaya organisasi yang positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Penerapan pola komunikasi organisasi yang dapat memberikan informasi yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pimpinan tiap bagian melakukan pertemuan dengan bawahannya sehingga bawahannya termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Menerapkan pemberian sistem imbalan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai dan lebih transparan dalam pemberiannya sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Arianty, N. (2014) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal manajemen & bisnis volume 14 no 02 halaman 144 – 150.
- David, fred R. (2004) Manajemen strategi, Konsep, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta: Prehalindo.
- Ghozali, Imam, (2009), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- Gibson, (2003), Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P (2005) Manajemen Sumberdaya manusia, Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Husein Umar. (2005), Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis, Jakarta: Grafindo Persada
- Jammaludin, salam. R, yunus.H, akib.H. (2017) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. Jurnal pemikiran ilmiah dan pendidikan administrasi perkantoran, volume 4 no 1.
- Payaman (2005) Manajemen, Yogyakarta: Andi Bekerja Sama dengan Jhon wiley sons.dan
- Robbins S.P dan Judge. (2002). Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Torang, Syamsuri (2014). Organisasi Manajemen : Perilaku, struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.