

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA MOJOKERTO

Tri Yuliyanti, Adi Soesiantoro, Marchellino Damian Bagaskara

Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : tri.yuli@mtag-sby.ac.id

Abstrac :

Agency habits are the characteristics of an agency that can have an effect on its staff. Every organization certainly has its own culture that will affect employee performance. Related to the individual's ability to complete tasks and functions. Here, information related to the influence of organizational culture is lacking and can also affect the success of the Mojokerto City DPRD Secretariat organization. Plus the results of observations show that many employees are often late. Therefore, it is very important to examine how the effects of agency habits on the ability of staff at the Mojokerto City DPRD Secretariat are very important. The method used is quantitative. The results of the study showed that there was a significant effect of Institutional Habits on Staff Ability at the Secretariat of the Mojokerto City DPRD. With $sig 0.000 < 0.005$. Then from the correlation analysis of 0.696, plus from the simple regression analysis the constant value (α) was 8.482 and (b) was 0.524. Resulting in the equation $Y = 8.482 + 0.524X$. And the coefficient of determination is 0.485. The conclusion obtained is that there is a significant influence of the independent factor on the dependent factor, namely Agency Habits (X) on Staff Ability (Y). Because $sig 0.000 < 0.005$, and $t_{count} > t_{table}$ that is $5.131 > 2.048$.

Key words : Influence, organizational culture, employee performance

Abstrak :

Kebiasaan instansi yaitu ciri instansi yang dapat memberi efek pada staffnya. Setiap organisasi pastinya memiliki budaya masing-masing yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Terkait kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Di sini informasi terkait pengaruh budaya organisasi sangat kurang dan juga dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Ditambah hasil observasi menunjukkan banyak pegawai yang sering terlambat. Oleh karena itu, meneliti bagaimana efek Kebiasaan Instansi kepada Kemampuan Staff di Sekretariat DPRD kota Mojokerto sangat penting. Metode yang digunakan kuantitatif. Hasil penelitian adanya efek berarti Kebiasaan Instansi kepada Kemampuan Staff di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Dengan $sig 0,000 < 0,005$. Kemudian dari analisis korelasi sebesar 0,696, ditambah dari analisis regresi sederhana nilai konstanta (α) sebesar 8,482 dan (b) sebesar 0,524. Menghasilkan persamaan $Y = 8,482 + 0,524X$. Dan koefisien determinasi sebesar 0,485. Kesimpulan yang didapat ada pengaruh yang signifikan faktor bebas kepada faktor terikat yaitu Kebiasaan Instansi (X) kepada Kemampuan Staff (Y). Karena $sig 0,000 < 0,005$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.131 > 2.048$.

Kata Kunci : Pengaruh, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sekretariat DPRD Kota Mojokerto merupakan Badan Perangkat Daerah atau (OPD). OPD sendiri merupakan organisasi memiliki kewajiban kepihman guna menjalankan administratif di Kota Mojokerto. Yang pembentukannya diatur dalam Perda Kota Mojokerto No. 3 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah. Dalam hal ini organisasi Sekretariat DPRD Kota Mojokerto tentunya memiliki kepribadian organisasi yang berbeda dengan organisasi lainnya atau karakteristik yang berbeda. Itulah yang membuat unik, karena antar organisasi satu dengan yang lain pasti berbeda-beda. Di setiap organisasi, pastinya membuat senang lingkungan di dalamnya, menjadi bagian dalam organisasi. Budaya organisasi melekat terhadap anggotanya sehingga mempengaruhi individu/anggota yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterbatasan pengetahuan tentang kebiasaan instansi kepada kemampuan staff menjadi alasan penting. Sebab budaya organisasi masih belum

diakui sebagai aspek yang vital dalam memastikan kesuksesan organisasi terutama kinerja pegawai. Sehingga muncul berbagai masalah yang ada di dalam organisasi. Masalah - masalah yang muncul seperti kurangnya inisiatif individu, efektivitas kerja yang kurang, integrasi organisasi yang kurang dalam bekerja sama, kurangnya inovasi serta kreativitas yang minim atau rendah, dan dapat menunda pekerjaan sebelum pemimpin kembali dari tugas dinas diluar, dll. Berdasarkan pengamatan dari peneliti ditemukan beberapa masalah yang ada di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Beberapa masalah yaitu 1. Beberapa pegawai masih ada yang telat dalam masuk kantor, 2. Beberapa pegawai masih terlihat meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, 3. Beberapa pegawai masih terlihat kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya. 4. Masih terlihat kerjasama dalam organisasi kurang kompak, 5. Pegawai masih terlihat mendahulukan urusan pribadi dari pada urusan kantor, yang tidak teralau mendesak atau penting. Hasil observasi ini didukung dengan peneliti wawancara salah satu pegawai Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang kurang bersemangat menjalankan kewajibannya dan masih terdapat pegawai yang datang terlambat.

Berdasar fenomena - fenomena yang muncul di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto. Tahap inilah, budaya organisasi dirasa memiliki efek yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto di dalam otoritas dan kewajiban pokoknya. Maka peneliti bagai mana efek Kebiasaan Instansi kepada Kemampuan Staff di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto cukup menarik dan penting untuk diangkat. Kajian teori Pengertian organisasi Adami Brohim dalam (Hamdani & Ramdhani, 2019) instansi yaitu persatuan orang mempunyai aturan dan adanya target. Kebiasaan instansi yaitu ciri instansi memiliki efek pada staffnya Gibson, Ivancevich, dan Donally (1988) dalam (Anbarwati, 2019). Indikator Kebiasaan individu 1. Terobosan dan keyakinan memutuskan, 2. Peduli hal - hal kecil, 3. Tujuan perolehan, 4. Tujuan manusia, 5. Tujuan tim 6. Bersemangat, 7. Konstan Robbins dalam (Beech, 2000). Mungkunegara dalam (Siregar, 2019) menyebutkan jika kinerja pegawai perolehan mutu dan banyaknya yang dikerjakan manusia dalam menjalankan kewajiban. Kinerja pegawai Gibson dalam (Handoko, 2012) sebagai berikut : 1. Mutu Kerja, 2. Banyaknya tugas, 3. Memahami kerja, 4. Persatuan

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Kuantitatif, Hipotesisnya H_0 : adanya efek berarti kebiasaan instansi kepada kemampuan staff. Fakt or bebas Kebiasaan instansi (X). Fakt or terikat yaitu Kemampuan Staff (Y). Tipe penelitian ini adalah survey. Alasan dari peneliti menggunakan tipe penelitian survey dan Data inti.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai ASN di kantor Sekretariat DPRD Kota Mojokerto Kerlinger dan Lee dalam (Wardhani, 2009) 30 orang dan Teknik pengumpulan data : 1. Melihat, 2. Studi Pustaka, 3. Kuisioner skalalikt. Kemudian kuesioner yang dibuat oleh peneliti akan di uji syarat analisis. Uji Validitas cukup dengan membandingkan $R_{hitung} > R_{tabel}$ Sugiyono dalam (Oktri, 2020) dan Validitas dilihat dari nilai cronbach alpha $> 0,60$ Nunally dalam (Nngtyas, 2014). Teknik Analisis data : 1. Teknik Analisis Regresi Sederhana, 2. Teknik Analisis Koefisien Korelasi, 3. Teknik Analisis Koefisien Determinasi (R^2), 4. Teknik Analisis Deskriptif, 5. Uji t

PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

Variabel	t	Si g
Budaya organisasi (X)	5.131	0,000

Hasil pada variabel budaya organisasi diketahui nilai $t_{hitung} = 5.131 > 2.048 t_{tabel}$ dan $sig = 0.000 < 0.05$ jadi H_0 ditolak. Ini berarti faktor bebas ada efek kepada faktor terikat di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto

2. Analisis

1. Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Regresi (B)
Konstanta (a)	8,482
Budaya Organisasi (X)	0,524

Berdasarkan tabel di atas didapatkan (a) 8,482 dan koefisien regresi (b) 0,524. Dari sini dapat diperoleh rumusan analisis regresi sederhana yaitu:

$$Y = \alpha + bX$$

$$= 8.482 + 0.524X$$

Nilai a dan b dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) 8,482 di pahami kebiasaan instansi bernilai (X=0) sebab itu kemampuan staff tercapai hanya sebesar 8,482.
- Kebiasaan instansi mempunyai nilai koefisien regresi sejumlah 0,524 memberi pemahaman tiap peningkatan satu angka budaya organisasi berbobot positif. Dari itu, kinerja pegawai mendapatkan peningkatan 0,524. Akibatnya bertambah naiknya budaya organisasi hingga nilai kinerja pegawai menaambah.

2. Analisis Korelasi

Korelasi	
Budaya Organisasi	0,696
Korelasi Pearson	
Kinerja Pegawai	

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai koefisien korelasi faktor terikat kepada faktor bebas di Sekretariat DPRD Kota Mojokerto sebesar 0,696 berposisi di interval +0,60 hingga +0,799. Dari situ dapat disimpulkan relasi antara faktor budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki relasi positif yang kuat. Nilai korelasi pearson yang menunjukkan nilai positif memberikan arti hubungan KebiasaanInstansi (X) dengan Kemampuan Staff (Y) yaitu sejalan. Semakin tinggi KebiasaanInstansi (X) kemudian semakin meningkat Kemampuan Staff (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square
Budaya Organisasi (X)	0,696	0,485

Di pahami menunjukkan capaian koefisien determinasi (R Square) 0,485. Maka ini menunjukkan capaian dari koefisien determinasi (R Square) antara Kebiasaan instansi dengan Kemampuan staff adalah 0,485 atau 48,5%. Sedangkan sisanya yaitu 51,5% berperan aspek lain tidak dijelaskan penelitian ini.

SI MPULAN

Adanya efek berarti faktor bebas kepada faktor terikat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,131 > 2,048$. Memiliki besar pengaruh sebesar $8,482$ jika nilai $X = 0$, dan setiap penambahan budaya organisasi X sebesar satu maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat $0,524$. Memiliki hubungan yang kuat sebesar $0,696$. Kebiasaan intansi kepada Kemampuan Staff, bernilai positif maknanya sejalan. Jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat pula. Memiliki kontribusi X untuk memberi perubahan kepada Y sebesar $0,485$ atau $48,5\%$ sedangkan sisanya $51,5\%$ berperan aspek lain tidak dijelaskan di penelitian ini. Saran Sekretariat DPRD Kota Mojokerto 1. Meningkatkan indikator keagresifan terkait datang tepat waktu dengan cara memberi insentif bagi pegawai yang selalu datang tepat waktu tiap bulannya. 2. Meningkatkan indikator stabilitas terkait kantor memiliki arahan yang jelas sebagai masa depan karir pegawai. Dengan cara memberikan beasiswa pendidikan untuk meningkatkan golongan bagi pegawai Sekretariat DPRD Kota Mojokerto

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A (2019). *Perilaku Dan Teori Organisasi* (Issue April 2018).
- Beech, K dan (2000). *Teori Budaya Organisasi*. 13-44.
<https://www.google.com/url?sa=t&ct=j&q=&src=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjdzTVRy4fuAhWBA3IKHW7QAVgQFjAHegQCBAC&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2F123456789%2F56614%2F4%2FChapter%2520II.pdf&usg=AOvVawldfy50xd91zONAQKbLnAt2>
- Christine, N, Margaretha, M, Maria, C, & Timmerman, M (2009). *Perpustakaan Unika*. 2002, 11-23.
- Hamdani, N A, & Ramdhani, A (2019). *Teori Organisasi*. 212
- Handoko. (2012). Manfaat penilaian kerja bagi kinerja karyawan. *Hilos Tensados*, 1, 1-476
- Jamaludin, J. (2018). Analisa Perhitungan Dan Pemilihan Load Cell Pada Rancang Bangun Alat Uji Tarik Kapasitas 3 Ton. *Motor Bakar : Jurnal Teknik Mesin*, 2(2), 22-25.
<https://doi.org/10.31000/nbjtmv2i2.2719>
- Khoerunnisa, Y, Rahayuningsih, N, & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43-44.
- Nngtyas, M (2014). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian *Metode Penelitian*, 32-41.
- Oktri, A (2020). Pengaruh Celebrity Endorser, Brand Image Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Skin Care Pada Klinik Kecantikan Etos Buaran. *Metode Penelitian*, 32-41.
- Siregar, M M (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6-24.
- Wardhani, P. W (2009). Hubungan antara nilai. *Hubungan Antara Nilai*, 42-52.
<file:///D:/THESIS/file.pdf>