

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK  
LINGKUNGAN DAERAH KOTA PADANG**

**ARTIKEL ILMIAH**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Kependidikan*



Oleh :

**REVA EKA PUTRI**  
**NIM. 1100117/2011**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH**

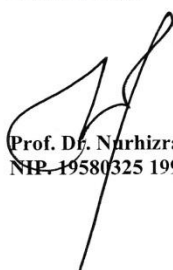
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK  
LINGKUNGAN DAERAH KOTA PADANG**

**NAMA : REVA EKA PUTRI  
NIM/BP : 1100117/2011  
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

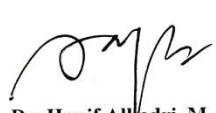
**Padang, Agustus 2015**

**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I**

  
**Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M. Ed, Ed  
NIP. 19580325 199403 2 001**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Hanif Alhadri, M. Pd  
NIP. 19760921 200801 1 010**

# **HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGAN DAERAH KOTA PADANG**

**Oleh : REVA EKA PUTRI**

*The purpose of the research was to measure the correlation of workers performance with organization culture in Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang Office. Influences organization culture, one of them is raise workers performance. There are 45 workers being population in this research and 40 were taken as a sample. Using simple random sampling technique. The instrument used in this research is questionnaire. In general, the result of this research are (1) workers performance were right at 86,78%, (2) organization culture were right at 85%, (3) There is a significant correlation between organization culture with workers performance in Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang Office.*

*Keyword : organization culture, workers performance.*

## **A. PENDAHULUAN**

Di zaman era globalisasi saat ini, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Dengan kata

lain, suatu organisasi harus mampu menghasilkan sesuatu yang terbaik agar mampu bersaing.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari baiknya kinerja seorang pegawai. Dimana tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut, Irianto (dalam Edy Sutrisno, 2010:171), kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku

organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Dengan demikian, kinerja adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya dengan hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Dalam menilai kinerja seseorang, kita harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana kinerja yang baik tersebut. Simamora (1995), menyatakan bahwa secara umum kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi; 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude, personality*; 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa kinerja pegawai yang baik itu dapat dilihat dari: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) Pendidikan pegawai juga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut; 3) Keterampilan pegawai; 4) Kepemimpinan manajer kantor; 5) Tingkat penghasilan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Untuk lebih jelasnya bentuk kinerja pegawai yang baik itu adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dalam memahami pekerjaannya dan bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik;
- 2) Pegawai memiliki persepsi dan pandangan yang baik pada pekerjaan dan tempat ia bekerja;
- 3) Pegawai mampu menjalin hubungan yang baik dengan pegawai atau rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan maupun di luar lingkungan kerja;
- 4) Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan sesulit apapun dapat selesai dengan baik dan sempurna;
- 5) Pegawai memiliki etika yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pegawai mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan dengan benar;
- 6) Pegawai harus memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak ada pekerjaan yang terbengkalai atau tidak selesai tepat waktu;
- 7) Kinerja yang tinggi juga akan dihasilkan dari pegawai yang memiliki pendidikan tinggi, semakin tinggi pendidikan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut;

- 8) Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik juga akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan;
- 9) Kinerja pegawai juga akan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di kantor tersebut, apabila organisasi mempunyai pimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya;
- 10) Tingkat penghasilan pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan tingginya penghasilan pegawai tersebut maka ia akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai;
- 11) Para pegawai dan pimpinan harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik, sehingga akan mempermudah dalam menjalankan tugas kantor;
- 12) Fasilitas atau sarana dan prasarana kantor harus lengkap dan di sediakan sehingga pegawai akan terasa mudah dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang baik;
- 13) Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk berprestasi sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Namun berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di Badan Pengendalian dampak Lingkungan Daerah Kota Padang selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) pada tanggal 23 Juni 2014 dan berakhir pada tanggal 23 Agustus 2014 terlihat

bahwa kinerja belum optimal dimana hasil kerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Sebagian pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja, seperti membuat laporan tahunan, membuat surat, dan lain sebagainya.
2. Masih kurangnya pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sering bertanya kepada rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Masih adanya pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya karena tidak mengerti dengan apa yang harus dikerjakannya, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang hanya bekerja ketika pimpinan memberi perintah untuk mengerjakan sesuatu.
4. Apabila pimpinan tidak berada di kantor, maka sebagian pegawai banyak yang bermain-main dalam melakukan pekerjaan, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik apabila pimpinan tidak berada di kantor.
5. Pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan benar apabila tidak ada rekan kerja lainnya di kantor, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang hasil kerjanya tidak maksimal tanpa bertanya dan meminta petunjuk atau arahan dari rekan kerja lainnya, terlebih pegawai honor (muda).



6. Sebagian pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena banyak menghabiskan jam kerja di kantor dengan bercerita dan bermain games.
7. Sebagian pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang tidak siap apabila pekerjaannya dimintai atau dibutuhkan oleh pimpinan secara mendadak.
8. Pegawai sering merasa cepat bosan berada di ruang kantor, ingin cepat pulang, sehingga sebagian pegawai ada yang membawa pekerjaan ke rumah masing-masing, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang cepat pulang ke rumahnya masing-masing.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis menduga bahwa salah satunya adalah budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Namun pada kenyataan di lapangan banyak budaya organisasi yang negatif sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan kenyataan yang penulis temukan di Badan Pengendalian dampak Lingkungan Daerah Kota Padang selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) dan terakhir penulis juga melakukan pengamatan kembali pada bulan Januari

2015 terdapat fenomena-fenomena yang menunjukkan bahwa masih lemahnya budaya organisasi, seperti:

1. Pegawai sering melakukan pemborosan dalam bekerja, seperti mencetak atau memprint hasil kerja sehingga kertas dan tinta printer cepat habis.
2. Pegawai sering keluar masuk kantor tanpa kepentingan dan alasan yang jelas dan bertanggung jawab sehingga organisasi terlihat tidak disiplin oleh masyarakat.
3. Pegawai tidak berusaha melakukan inovasi baru dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dilakukan dengan cara yang sama tanpa adanya perubahan. Hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang tidak mengalami peningkatan.
4. Pegawai tidak memikirkan apa akibat dari perbuatannya dalam melakukan pekerjaan yang selalu di tunda-tunda. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing.
5. Pegawai sering membawa peralatan kantor ke rumah untuk mengerjakan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut telah mendesak, sehingga pegawai lainnya sering kehilangan alat-alat kantor saat melakukan pekerjaan di kantor seperti pelubang kertas, stempel dan lain sebagainya.
6. Pegawai sering menganggap mudah dan tidak peduli terhadap pekerjaan sehingga hasil pekerjaan sering tidak memuaskan. Hal ini

terlihat dari beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan semampunya saja tanpa ada rasa ingin untuk melakukan lebih terhadap hasil kerjanya.

7. Beberapa pegawai sering menunggu perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal, hal ini terlihat dari pegawai yang melakukan pekerjaan tergesa-gesa saat pimpinan membutuhkan segera.
8. Beberapa pegawai terlalu santai dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik untuk melakukan pekerjaan kantor. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sering tidur siang di kantor dan tidak menjalankan tugas seperti yang diperintahkan.
9. Pegawai sering terlihat tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, terlebih di bulan ramadhan sehingga pegawai sering santai-santai di kantor. Hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang duduk bersantai diteras kantor secara bersama-sama tanpa menjalankan tugas yang seharusnya ia kerjakan.
10. Dalam melakukan pekerjaan, pegawai sering menunggu perintah terlebih dahulu dari atasannya sehingga pegawai sering melakukan pekerjaan hanya di saat pimpinan berada di kantor. Hal ini terlihat dari pegawai yang takut di tegur oleh pimpinan.

Dari beberapa fenomena menggambarkan bahwa budaya organisasi di bapedalda kota padang masih tergolong rendah dan sangat

mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja pegawai Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang?
2. Bagaimana budaya organisasi Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang?

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan, menampilkan, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja juga bisa diartikan keberhasilan dalam mengerjakan tugas dan menghasilkan suatu keluaran berupa fungsi kerja atau aktivitas spesifik dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dan kesuksesan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi melakukan proses pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Menurut Wibowo (2012:81), terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu:

- a) Pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai. Dalam mencapai suatu tujuan, organisasi harus dapat melakukan segala sesuatu yang berorientasi pada manfaat dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ada sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
- b) Manajemen strategis. Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang hendak dicapai organisasi dimasa depan. Dengan manajemen strategis, dirumuskan berbagai variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Manajemen sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, maka perusahaan atau organisasi tersebut dapat menilai dan menentukan sumber daya manusia atau pegawai yang akan digunakan dengan berbagai standar pengukuran agar mendapatkan pegawai yang benar-benar berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
- d) Pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi berkepentingan dengan perencanaan dan implementasi program yang dirancang untuk *memperbaiki efektifitas* yang dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan sehingga kinerja organisasi akan meningkat.
- e) Konteks organisasi. Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal sebelum memberikan pengaruh pada kinerja organisasi.
- f) Desain kerja. Desain kerja merupakan *spesifikasi* dari isi, metode, dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memuaskan

persyaratan teknologis dan organisasional seperti halnya persyaratan sosial dan pribadi pemegang kerja. Desain kerja bagi pemegang kerja dimaksudkan untuk: (1) memperinci organisasi; (2) memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa; dan (3) memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.

- g) Fungsionalisasi. Organisasi yang berfungsi dengan baik seperti organisasi yang dapat menjalankan tugas dengan semestinya, pegawai yang profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja, maka kinerja organisasi tersebut akan meningkat.
- h) Budaya. Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen. Nilai-nilai yang dinyatakan sebagai keyakinan tentang apa yang baik bagi organisasi dan perilaku seperti apa yang diinginkan. *Norma-norma* adalah aturan tidak tertulis yang mendefinisikan harapan atas perilaku, seperti bagaimana manajer memperlakukan bawahan dan bagaimana bawahan berhubungan dengan manajer. Norma mengatur bagaimana manajemen kinerja bekerja, sedangkan *gaya manajemen* menjelaskan bagaimana manajer berperilaku dan menjalankan kekuatan dan kekuasaannya.
- i) Kerja sama. Dalam suatu organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama.

Menurut Edy Sutrisno (2010:174), organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan

yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

## 2. Budaya Organisasi

Dalam Edy Sutrisno (2011:2), budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assimptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Menurut Tunstall (dalam Wirawan, 2008:9), mendefinisikan budaya organisasi sebagai “...*general constellation of beliefs, mores, customs, value systems, behavioral norms, and ways of doing business that are unique to each corporation, that set a pattern for corporate activity and actions, and that describe the implicit and emergent patterns of behavior and emotions characterizing life in the organization.*” Menurut penelitian ini, budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma, kepercayaan, kebiasaan, norma perilaku, seni, hukum, adat istiadat dan kebiasaan yang merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik dan budaya organisasi juga dapat menjadi karakteristik suatu organisasi sehingga tiap-tiap organisasi berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi (2012:373), menyatakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu :

- a) Budaya mempunyai suatu peran yang menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- d) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Dan dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan menunjukkan identitas dan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya juga berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap serta perilaku para karyawan.



### 3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Pabundu Tika, 2006:139), menyatakan bahwa terdapat empat kesimpulan menyangkut hubungan budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja perusahaan, yaitu:

- a) Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
- b) Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
- c) Budaya perusahaan yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
- d) Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Wibowo (2013:363), menyatakan bahwa studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi.

Menurut Barney dalam Lado dan Wilson (1994), nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja pegawai. Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat hubungan antar budaya organisasi yang kuat dengan kinerja perusahaan yang unggul. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan sampel berjumlah 40 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Instrument yang digunakan adalah angket dengan model skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Sebelum angket disebar kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument. Setelah diperoleh valid dan reliabelnya instrument barulah angket disebar kepada responden kemudian data dikumpulkan dan diolah dengan mean, median, modus, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Setelah itu dilakukan uji korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Setelah diketahui adanya hubungan maka dilakukan uji normalitas dan uji keberartian hubungan kedua variabel.

### **D. HASIL PENELITIAN**

#### **1. Kinerja Pegawai**

Pengumpulan data variabel kinerja pegawai (Variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 40 orang responden. Skor kinerja pegawai yang diperoleh menyebar dari skor terendah 68 sampai skor tertinggi 109. Sedangkan skor minimal 25 dan skor maksimal idealnya 125. Dari pengolahan data secara umum, maka kinerja diperoleh skor mean (rata-rata) 94,6; median (nilai tengah)

97,5; modus (nilai yang sering muncul) 103; dan standar deviasi (simpangan baku) 17,48.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 94,6 dibagi dengan skor maksimal 109, maka diperoleh angka  $0,8678 \times 100\% = 86,78\%$ . Hal ini berarti variabel kinerja pegawai di Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang berada pada kategori “baik” yaitu sebesar 86,78% dari skor ideal. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci pada masing-masing indikatornya, digambarkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Rata-rata Per Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator Kinerja	Rata-rata
1.	Kualitas	4,06
2.	Kompetensi (pengetahuan tentang pekerjaan).	3,83
3.	Ketepatan waktu.	3,71
Skor Rata-rata		3,8

Dari Tabel 1 dapat dilihat rata-rata tertinggi pada indikator kualitas yaitu 4,06. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu yaitu 3,71.

## 2. Budaya Organisasi

Pengumpulan data variabel budaya organisasi (variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 40 responden. Skor variabel budaya organisasi yang diperoleh penyebaran dari skor terendah 67,00 sampai skor tertinggi 116,00. Sedangkan skor minimal 25 dan skor maksimal idealnya 125. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka budaya organisasi diperoleh skor mean (rata-rata) 98,6; median (nilai tengah) 99,3; modus (nilai yang sering muncul) 99; dan standar deviasi (simpangan baku) 20,19.

Berdasarkan pengolahan data angket variabel budaya organisasi (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 98,6 dibagi dengan skor maksimal 116 diperoleh angka  $0,85 \times 100\% = 85\%$ . Hal ini berarti budaya organisasi di kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang berada pada kategori “baik” yaitu sebesar 85%. Untuk mengetahui informasi lebih tinggi mengenai budaya organisasi pada masing-masing indikatornya digambarkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.  
Rata-rata Per Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Rata-rata
1	Inovasi.	3,67
2	Perhatian terhadap detail.	4,32
3	Orientasi hasil.	4,13
5	Keagresifan.	3,83
Skor Rata-rata		3,98

**b. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. Untuk menguji besarnya koefisien korelasi hipotesis tersebut dilakukan analisis korelasi *product moment* dan untuk menguji keberartian (signifikan) koefisien korelasi dilanjutkan dengan uji t korelasi.

Hasil analisis korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai tersebut diperoleh  $r_{hitung} 0,712 > r_{tabel} 0,800$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja pegawai dilakukan uji t. Uji t tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Pengujian koefisien korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

Koefisien korelasi (r)	r <sub>table</sub>		Keberartian korelasi (t)	t <sub>table</sub>	
	= 0,05	= 0,01		= 0,05	= 0,01
0,712	0,312	0,403	3,56	2,021	1,684

Hasil perhitungan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu  $r_{hitung} = 0,712 > r_{tabel} = 0,312$  pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yaitu  $r_{hitung} = 3,56 > r_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 99%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan

kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang.

## E. PEMBAHASAN

### 1. Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, variabel kinerja pegawai juga diperoleh dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% sehingga dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang berada pada kategori cukup tinggi (86,78% dari skor ideal). Hal ini berarti kinerja pegawai Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kinerja merupakan kemampuan dan kesuksesan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi melakukan proses pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:2), pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja.

Penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk melihat hasil kerja masing-masing pegawai. Dengan demikian kita dapat melihat kemampuan, keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana hal ini sangat erat kaitannya dengan masalah produktivitas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa kinerja pegawai Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang pada umumnya berada pada kategori baik. Jika dilihat dari beberapa indikator kinerja pegawai, maka indikator yang berada pada kategori

terendah adalah Ketepatan waktu dengan rata-rata 3,71. Dimana pegawai kebanyakan menunda-nunda waktu pelaksanaan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai tidak selesai dalam batas waktu yang ditentukan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dari masing-masing pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai kebanyakan menghabiskan waktu dengan kegiatan yang tidak bermanfaat bagi organisasi seperti bermain games, bercerita dan lain sebagainya.

Oleh karena itu pimpinan harus berupaya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dengan cara memberikan pengarahan, memperhatikan kegiatan masing-masing pegawai, agar pegawai merasa tidak terlalu dibebaskan dalam melakukan hal lain di waktu jam kerja berlangsung sehingga pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu serta kinerja pegawai juga akan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan.

## 2. Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang berada pada kategori baik (85% dari skor ideal). Hal ini berarti budaya organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, aturan-aturan dan kebiasaan yang telah lama di ikuti oleh pegawai dalam suatu organisasi. Dalam Edy Sutrisno (2011:2), budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assimptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Dan dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan menunjukkan identitas dan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya juga berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang berada pada kategori baik. Jika dilihat dari beberapa indikator budaya organisasi, dapat dilihat bahwa indikator inovasi berada pada kategori terendah dengan rata-rata yaitu 3,67. Hal ini disebabkan karena organisasi yang diteliti adalah sebuah instansi negara, sehingga pegawai hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah pemimpin saja tanpa harus berjuang untuk menemukan ilmu-ilmu baru dalam bekerja. Pegawai hanya bekerja dengan cara-cara yang telah lama dilakukan dari waktu ke waktu tanpa melakukan pembaharuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pimpinan itu sendiri yang harus berupaya untuk melakukan inovasi agar pegawai atau bawahan lainnya ikut berpacu dalam melakukan inovasi dalam bekerja. Sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai tidak hanya berpatokan pada perintah pimpinan saja. Pegawai juga bisa melakukan perubahan dalam bekerja untuk menjadi lebih baik lagi agar kerja yang dihasilkan lebih meningkat atau hasil kerja yang dihasilkan lebih maksimal dari yang sebelumnya.

### 3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Organisasi

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah signifikan



atau berarti yaitu  $r_{hitung} = 0,712 > r_{tabel} = 0,312$  pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yaitu  $r_{hitung} = 3,56 > r_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 99%.

Adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli, Edy Sutrisno (2010:20-21), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimana budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pembahasan di atas, terlihat bahwa adanya kesenjangan antara hasil penelitian dengan fenomena yang penulis uraikan pada latar belakang masalah. Dimana fenomena yang diuraikan terdapat masih lemahnya budaya organisasi sehingga kinerja pegawai menjadi rendah

pula. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang pada katagori baik.

Perbedaan ini diduga disebabkan karena pada awal pengamatan penulis belum menggunakan alat ukur, sedangkan saat melakukan penelitian penulis telah menggunakan alat ukur yaitu angket. Dengan menggunakan alat ukur, penulis meneliti ke setiap responden, dengan mengajukan beberapa pernyataan yang terdapat dalam setiap variabel penelitian. Setiap pernyataan berkaitan dengan sub-sub variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai, sehingga responden hanya menjawab setiap pernyataan, yang mana setiap pernyataan masing-masing memiliki skor yang harus diisi oleh setiap responden. Responden berhak menjawab apa saja dari setiap pernyataan dari angket yang di sediakan, sehingga jawaban setiap pernyataan tersebut yang menjadi penilaian dari peneliti. Dengan menggunakan alat ukur inilah terdapat perbedaan hasil antara yang penulis amati dan hasil penelitian yang penulis teliti.

## **G. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesi tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (85% dari skor ideal).
- b) Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (86,78% dari skor ideal).
- c) Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan

Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang dimana  $r_{hitung} = 0,712 > r_{tabel} = 0,312$  pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yaitu  $r_{hitung} = 3,56 > r_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 99%.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- a) Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang berada pada kategori baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar berupaya untuk meningkatkan budaya organisasi dengan lebih baik lagi agar sesuai dengan apa yang diharapkan.
- b) Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang berada pada kategori baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar terus berupaya untuk memberikan motivasi, arahan dan pantauan kepada pegawai agar pegawai bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dari waktu-kewaktu.
- c) Karena terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang, maka diharapkan kepada pimpinan organisasi untuk memperhatikan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d) Untuk peneliti selanjutnya, agar lebih memperluas kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari

aspek yang dikaji, jumlah responden, maupun wilayah penelitian, karena masih banyak faktor-faktor lain yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai yang belum terungkap dalam penelitian ini.

## H. DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kinerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu pendekatan Praktik)*. Jakarta : Rineka Cipta.
1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Rucky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metodelogi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Syafril. 2010. *Statistika*. Padang : Sukabina Press
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein.2005. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*.Jakarta : Salemba Empat

Yusuf, A. Muri. 2007. *Metodologi Penelitian*. Padang : UNP Pres