

---

## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA SAWAHLUNTO

**Widia Aningsih Man**  
Universitas Negeri Padang

### Abstract

This research aimed to describe the employee performance, organizational culture and cultural relations organization with the performance satisfaction at Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto. The hypothesis of the proposed research is “organizational culture is significantly correlated with the performance of employee at Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto”. The present research is correlational which to see organizational culture with employee performance at Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto. The population is 69 people and samples is 61 people. Large instrument used for data collection was a questionnaire type a Likert scale that have been valid and reliabel. The tehchique of data analysis is done by using the formula Product Moment Correlation and T-test. The result of the dataanalysis showed that (1) employee performance at Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto is in the category is good (85,15%), (2) organizational culture are on the category good (89,54%), and (3) there is a significant organizational culture between leadership with employee performance with a correlation coefficient = 0,327. So it can be concluded tha organizational culture affects employee performance at Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto.

**The Key word: Organizational Culutre and Emplaye Performance**

### PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaanya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi, hal ini dilatar belakangi oleh karakteristik suatu organisasi.

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya, salah satunya adalah pegawai. Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Menurut, Moeheriono (2012:95) “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk tercapainya kinerja yang tinggi ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut. Banyak hal yang mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik dan ciri-ciri orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah kualitas kerja yang bagus, bertanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja dan waktu yang digunakan efektif dan efisien dalam bekerja.

Namun berdasarkan pengamatan pada tanggal 16 Juni 2014 sampai dengan 22 Agustus 2014 di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto terdapat masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut : 1) Masih ada sebagian pegawai yang dalam penyelesaian tugasnya kurang teliti dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan seadanya saja tanpa memperhatikan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kualitas kerja sebagian pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kota Sawahlunto; 2) Masih ada sebagian pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diembannya, sehingga hasil kerjanya kurang maksimal; 3) Masih ada sebagian pegawai yang

bekerja jika diperintah dan diawasi oleh pimpinan tanpa adanya inisiatif dari pegawai tersebut. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan kesadaran sendiri; 4) Adanya sebagian pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya membuat surat perintah tugas pimpinan seharusnya pekerjaan tersebut siap hari ini namun besoknya baru selesai sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk membuat surat tersebut; 5) Masih ada pegawai yang dalam penyelesaian tugasnya bergantung kepada pegawai yang lainnya. Misalnya dalam penyelesaian laporan bulanan, seorang pegawai tersebut masih meminta bantuan dalam membuat laporan bulanan kepada pegawai lainnya; 6) Masih adanya sebagian pegawai yang kurang jujur dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang ketika ditanya oleh pimpinan apakah tugas yang diberikan kepadanya sudah selesai dikerjakan di jawab sudah padahal kenyataannya belum.

Banyak Penulis menduga salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Hal ini terlihat dari fenomena di lapangan, yaitu: 1) Masih kurangnya nilai kebersamaan yang mendorong pegawai dalam mengerjakan tugas terlihat dari nilai persaingan yang kurang sehat dari para pegawai, karena dengan persaingan banyak pegawai yang saling

menjatuhkan dalam melaksanakan tugas.; 2) Masih adanya sebagian pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi dari pada pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya kurang maksimal Hal ini menunjukkan masih rendahnya orientasi hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto; 3) Masih adanya sebagian pegawai yang tidak suka bekerja dalam bertim dengan alasan karena tuntutan kerja masing-masing pegawai berbeda Hal ini menunjukkan masih rendahnya orientasi pada kerja tim pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto; 4) Adanya sebagian pegawai yang kurang inovasi di dalam bekerja sehingga tidak ada pembaruan terhadap proses maupun hasil kerjanya; 5) Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai di kantor tersebut. hal ini terlihat dari pegawai tersebut tidak termotivasi lagi menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, karena pegawai tersebut beranggapan hasil kerjanya tidak dihargai oleh pimpinan jika ia menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Dari beberapa fenomena yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto masih rendah. Oleh karena itu, tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan

Olahraga Kota Sawahlunto; 2) budaya organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto; 3) ada atau tidak adanya hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang dimana populasi pada penelitian ini berjumlah 69 orang, sampel yang ditarik dengan menggunakan tabel krecjie yang berjumlah 61 orang pegawai. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert yang telah di uji cobakan dan hasilnya valid dan reliabel. Pengolahan data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment.

## **HASIL PENELITIAN**

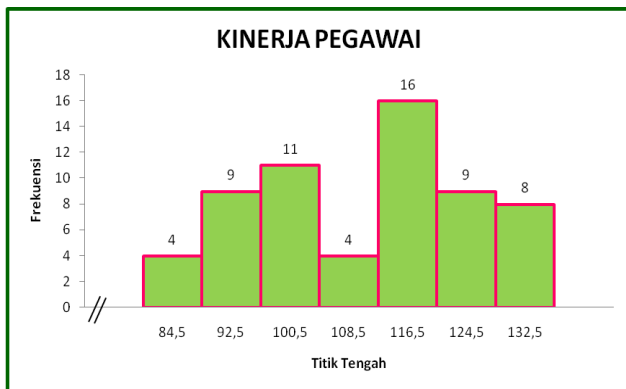
### **Distribusi Frekuensi Data Kinerja Pegawai**

Pengumpulan data variabel kinerja pegawai didapat dari penyebaran angket sebanyak 61 orang responden. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja pegawai diperoleh dari skor terendah 81 sampai skor tertinggi 130 Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata (mean) = 110,74, median = 113,75, modos = 119,7, dan standar deviasi (SD) = 14,56. Adapun distribusi

frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai**

Kelas Interval	F	Frekuensi Relatif
129 – 136	8	13,11%
121 – 128	9	14,76%
113 – 120	16	26,23%
105 – 112	4	6,55%
97 – 104	11	18,05%
89 – 96	9	14,76%
81 – 88	4	6,55%
Jumlah	61	100%



**Gambar 1.**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlnto**

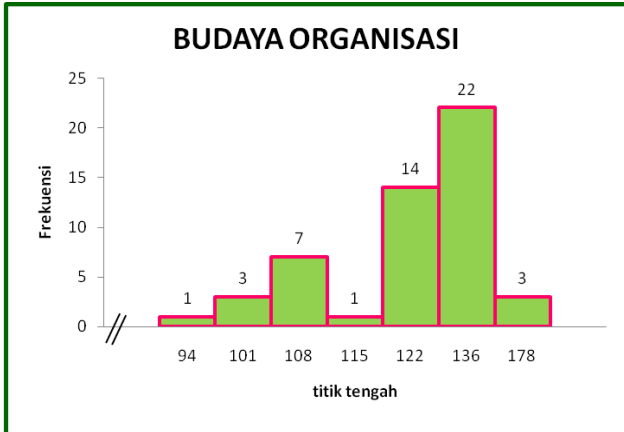
Berdasarkan Tabel 1 dan Gambar 1 di atas, diperoleh 26,23 % responden yang memiliki kinerja rata-rata, 27,87% responden memiliki kinerja di atas rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 45,91% responden memiliki kinerja di bawah skor rata-rata. Dari hasil pengolahan data variabel penelitian di atas dapat diketahui secara kualitatif kinerja pegawai berada pada kategori baik (85,18%).

## Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi

Pengumpulan data variabel budaya organisasi didapat dari penyebaran angket sebanyak 61 orang responden. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kinerja pegawai diperoleh dari skor terendah 91 sampai skor tertinggi 135. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata (mean) = 120,88, median = 123,75, modus = 129,49, dan standar deviasi (SD) = 9,5. Adapun distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi**

Kelas Interval	F	FREKUENSI RELATIF
133-139	3	4,91%
126-132	22	36,07%
119-125	14	22,96%
112-118	11	18,04%
105-111	7	11,48%
98-104	3	4,91%
91-97	1	1,63%
JUMLAH	61	100%



**Gambar 2.**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Skor**  
**Variabel Budaya Organisasi Dinas**  
**Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota**  
**Sawahlunto**

Berdasarkan Tabel 2 dan gambar 2 di atas diperoleh 36,07 % responden yang memiliki kinerja rata-rata, 4,91% responden memiliki kinerja di atas rata-rata, sedangkan sisanya sebanyak 59,02% responden memiliki budaya organisasi di bawah skor rata-rata. Dari hasil pengolahan data variabel penelitian di atas dapat diketahui secara kualitatif budaya organisasi berada pada kategori baik (89,54%). Hasil perhitungan tersebut lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 3: Rangkuman hasil mean variabel penelitian**

Variabel penelitian	Skor mean	Skor maksimal	Skor yang diperoleh	Penafsiran
Budaya Organisasi	120,88	135	89,54%	Baik
Kinerja Pegawai	110,74	130	85,18%	Baik

Untuk melihat koefisien hubungan variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi product moment, data analisis untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisa data dengan menggunakan korelasi product moment diperoleh  $r_{hitung} = 0,327$ , sementara itu  $r_{tabel} = 0,244$  pada taraf kepercayaan 95% dan 0,317 pada taraf kepercayaan 99%. Ini berarti  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 2,67$  sementara itu  $t_{tabel} = 1,980$  pada taraf kepercayaan 95% dan 2,617 pada taraf kepercayaan 99%. Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka dapat diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian hipotesis yang berbunyi “budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto” diterima. Hasil

perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4: Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji-r dan Uji-t**

$r_{hitung}$ Product Moment			$t_{hitung}$ Uji t	$t_{tabel}$	
	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$		$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
0,327	0,244	0,317	2,670	1,980	2,617

Berdasarkan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh persentase kinerja pegawai sebesar 85,18% dengan kategori baik. Hal ini karena kinerja pegawai cukup tinggi dalam bekerja. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan, lebih berinisiatif di dalam bekerja dan bisa memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin.

Menurut, Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011:170) menyatakan bahwa “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”. Menurut, Rivai (2005:309) definisi kinerja yaitu: “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

### Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori baik dengan persentase 89,54%. Akan menjadi sangat baik jika penerapannya lebih dioptimalkan lagi. Menurut, Bangun (2011:48) budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya.

Menurut, Daft (2001) dalam Gistituati (2009:14) ciri-ciri budaya organisasi yang efektif adalah budaya yang ; (a) menganggap keseluruhan lebih penting dari bagian-bagian, serta meminimumkan di antara bagian-bagian, (b) nilai utama yang dikembangkan adalah nilai-nilai kesetaraan atau equality, (c) mendorong untuk berani mengambil resiko, berubah, dan menjadi lebih baik.

Budaya menentukan cara pegawai berinteraksi di suatu organisasi. Nilai-nilai yang baik akan memotivasi pegawai untuk melakukan

pekerjaan dengan optimal untuk kemajuan organisasi. Jika budaya cenderung baik, maka akan berdampak baik pada organisasi. Sebaliknya jika budaya organisasi cenderung buruk maka akan berdampak buruk pula pada organisasi.

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah signifikan yaitu  $r$  hitung = 0,327 >  $r$  tabel = 0,244 pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yaitu  $t$  hitung = 2,67 >  $t$  tabel 1,98 pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

Hipotesis tersebut berbunyi adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli yaitu Wibowo (2011:363) mengatakan, “kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi”. Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi bahkan mungkin merupakan faktor

penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Tan, 2002:21) dalam Wibowo (2008:383).

Berdasarkan uraian diatas terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya makin baik budaya organisasinya maka makin baik pula kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. demikian pula sebaliknya makin buruk budaya organisasinya maka makin rendah kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto sebagai berikut: 1) Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto berada pada katagori baik yaitu 85,18 %; 2) Budaya Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto berada pada katagori baik yaitu 89,54 %; 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi Dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0,327$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t = 2,67$  pada taraf kepercayaan 95%; 4)

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut; 1) Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto berada kategori baik. Maka penulis menyarankan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, supaya pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan maksimal; 2) Karena terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan budaya organisasi Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Sawahlunto maka diharapkan pimpinan untuk dapat meningkatkan lagi budaya organisasi yang baik agar kinerja pegawai lebih maksimal lagi; 3) Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti dua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat yang berbeda.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun, Wilson. 2011. Intisari Manajemen. PT. Refika Aditama

Gistuati, Nurhizrah. 2009. Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi. Padang: UNP Press

Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2008. Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada