

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL (PNS) BIDANG TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**KALVIN EDO WAHYUDI  
INDARYANI**

Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember  
Email: kalvin.edo18@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bidang tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Setelah data terkumpul maka dianalisis dengan metode statistik non parametrik, peneliti menggunakan analisis *Rank Spearman*. Adapun jumlah sampel sebanyak 29 orang Tenaga Kependidikan PNS. Dari perhitungan korelasi dengan perhitungan rumus *Rank Spearman*, dapat diketahui bahwa nilai  $r_s$  hitung adalah 0,565. Sedangkan pada tabel, nilai rho pada jumlah  $N = 29$  dan taraf signifikansinya 0,05 atau taraf kepercayaannya 95 % adalah 0,306. Dengan demikian, nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu  $0,565 > 0,306$ . Sedangkan untuk  $N = 29$  dengan taraf signifikansi 0.01 atau taraf kepercayaan 99 % pada r tabel sebesar 0,432 maka  $r_s$  hitung lebih besar dari r tabel yaitu  $0,565 > 0,432$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti, ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Untuk organisasi publik seperti FISIP UNEJ informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh ketercapaian tujuan. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan dengan lebih terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Penilaian kinerja pegawai dengan status PNS di FISIP UNEJ selaku organisasi pemerintah dilakukan dengan pengisian Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Proporsi penilaian kinerja 40% dari nilai perilaku kerja dan 60% Sasaran Kinerja pegawai (SKP). Nilai yang dicapai oleh para pegawai dalam SKP diharapkan baik apabila para pegawai tidak mendapat nilai baik

maka akan berdampak pada proses kenaikan pangkat dan tunjangan pegawai.

Dengan adanya tuntutan kinerja pegawai yang baik peningkatan produktivitas kinerja harus lebih diperhatikan hal ini dapat dilakukan melalui beberapa cara diantaranya dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada saat peneliti melaksanakan studi pendahuluan tentang kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember diperoleh informasi bahwa masih kurangnya komunikasi dari atasan kepada bawahan maupun dari bawahan kepada atasan, sehingga ketika ada masalah belum ada komunikasi yang baik, baik itu secara *top down* maupun secara *bottom up*. Kurangnya komunikasi ini disebabkan belum diendakannya pertemuan dan

evaluasi secara rutin disamping itu walaupun sudah dilaksanakan pertemuan-pertemuan antara pemimpin dengan staff tetapi masih kurang efektif karena pada saat pertemuan dilaksanakan kurang adanya respon sehingga tingkat kedatangan dalam rapat masih minim. Masalah selanjutnya adalah adanya kesenjangan pekerjaan diantara pegawai di satu sisi ada pegawai yang sibuk karena banyaknya pekerjaan sedangkan disisi lain ada pegawai yang masih bersantai-santai. Disamping masalah-masalah yang ditemukan pada penelitian ini dari hasil wawancara peneliti dengan tenaga pendidik diperoleh informasi bahwa untuk SOP/mekanisme pendukung kelancaran proses belajar mengajar jelas dan bisa dipahami baik oleh mahasiswa maupun dosen. Salah satunya adalah alur dan tugas dari pelayanan kelas yang sudah baik, hal ini dibuktikan dengan sudah rapinya

presensi perkuliahan dan persiapan sarana prasarana kelas.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi di FISIP UNEJ terhadap kinerja pegawai, karena hal ini belum pernah diuji sebelumnya. Lebih lanjut peneliti ingin mengungkap apakah penciptaan budaya organisasi dan penerapan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai di FISIP UNEJ. Di FISIP UNEJ terdapat dua kategori pegawai yaitu tenaga pendidik (Dosen) dan tenaga kependidikan (Staff). Untuk Tenaga Kependidikan terbagi atas dua golongan yaitu PNS dan Tenaga Kontrak Harian Lepas. Akan tetapi penelitian ini hanya difokuskan pada Tenaga Kependidikan PNS jadi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) bidang Tenaga Kependidikan di FISIP UNEJ.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berkaitan dengan kondisi manusia untuk menjaga perilaku individualnya. Menurut Martin (dalam Poerwanto, 2008:15) budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Budaya adalah satu set nilai, penuntun, kepercayaan, pengertian, norma, falsafah, etika dan cara berpikir. Budaya yang ada di suatu lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada dalam lingkungan tersebut. Dalam hal ini Schein (dalam Poerwanto, 2008:15) memberikan definisi budaya organisasi adalah seperangkat asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal. Selanjutnya Robbins (1996:289) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain.

Dengan demikian budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu persepsi umum yang diterima oleh suatu pegawai dalam memandang sesuatu. Budaya organisasi dilihat sebagai suatu karakteristik-karakteristik yang memberikan nilai-nilai pada organisasi melalui budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku benar atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Sehingga organisasi memiliki identitas yang berbeda dengan organisasi lainnya.

### 2.2 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2000:67), “istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Adapun lebih lanjut Mangkunegara (2000:67) menjelaskan pengertian kinerja

sebagai berikut, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Kinerja menurut Tika, MP (2006:121) adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Selanjutnya kinerja (*performance*) menurut Bernandin & Russell (dalam Gomes. 2003:135) adalah “...*the record of outcomes produced on a spesicified job function or activity during a spesified time periode*” ,(catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Dari beberapa definisi kinerja diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu yang mencakup kualitas dan kuantitas dari hasil kerja itu sendiri. Selain itu kinerja pegawai dapat

dikatakan hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

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

Menurut pendapat para ahli, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti halnya teori yang dikemukakan oleh Robbins (1996:308) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai variabel campuran. Para karyawan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim dan dukungan orang. Sebenarnya persepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Sehingga dari pendapat Robbins di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi tercipta melalui persepsi tentang toleransi

terhadap resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang dalam hal ini Robbins menguatkan argumen bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Lebih lanjut Tunggul (1993:233) menguatkan apa yang dikemukakan Robbins diatas dengan menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri. Budaya organisasinya mungkin kuat (*strong culture*) dan mungkin lemah (*weak culture*). Semakin banyak anggota menerima nilai inti (*core value*) organisasi dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai tersebut, maka semakin kuatlah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberi pengaruh yang positif terhadap performa karyawan (karena dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja) sehingga dapat mengurangi *turn over* karyawan. Organisasi besar yang berhasil biasanya memiliki budaya

organisasi yang kuat. Dari pendapat Tunggul diatas dapat diketahui bahwa setiap organisasi mempunyai budaya sendiri baik itu budaya yang kuat atau budaya yang lemah. Dengan semakin banyak anggota yang menerima dan berkomitmen terhadap nilai inti organisasi maka semakin kuatlah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka yang akan diuji untuk memperoleh nilai mutlak dari hasil penelitian. Objek penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah PNS bidang tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS bidang tenaga kependidikan FISIP Universitas Jember sebanyak 31 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampel secara sensus atau sampling jenuh, yaitu pengambilan populasi untuk dijadikan sampel. Jadi seluruh PNS bidang tenaga kependidikan di FISIP Universitas Jember dijadikan sampel, akan tetapi ada 2 orang PNS yang tidak bisa dijadikan sampel karena 1 orang PNS sebagai peneliti

dalam penelitian ini dan 1 orang PNS yang sudah melaksanakan cuti selama 12 bulan sehingga sudah tidak dapat lagi diukur kinerjanya sehingga jumlah sampel menjadi 29 orang PNS.

Adapun teknik atau metode yang peneliti gunakan dalam menganalisa data ini adalah dengan menggunakan teknik perhitungan statistik non parametrik dengan analisis uji korelasi Rank Spearman. Langkah terakhir dari analisis Rank Spearman adalah pengkajian taraf kepercayaan (signifikansi). Adapun taraf signifikansi yang peneliti tentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dan 0,01 atau taraf kepercayaan sebesar 99%. Sehingga apabila ternyata nilai hitung lebih besar daripada nilai pada harga tabel (angka kritis), maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika nilai hitung lebih kecil dari pada harga tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari perhitungan korelasi dengan perhitungan rumus *Rank Spearman*, dapat diketahui bahwa nilai  $r_s$  hitung adalah 0,565. Sedangkan pada tabel, nilai rho pada jumlah  $N = 29$  dan taraf signifikansinya 0,05 atau taraf kepercayaannya 95 % adalah 0,306. Dengan demikian, nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu  $0,565 > 0,306$ . Sedangkan untuk  $N = 29$  dengan taraf signifikansi 0.01 atau taraf kepercayaan 99 % pada  $r$  tabel sebesar 0,432 maka  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu  $0,565 > 0,432$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PNS bidang tenaga kependidikan di FISIP Universitas Jember.

Setelah dilakukan analisa data, maka langkah selanjutnya adalah membahas hasil dari analisa data tersebut. Pembahasan merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk memberikan pendapat atau pandangan secara teoritis terhadap hasil penelitian yang diperoleh.

Selain itu pembahasan juga dilakukan untuk membandingkan jawaban yang diperoleh dari responden dengan kesesuaian dari teori-teori yang dijadikan item-item pertanyaan yang diberikan peneliti kepada responden dalam bentuk kuesioner.

Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember menunjukkan status hipotesis jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ini berarti bahwa Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Kerja ( $H_a$ ) diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Politik Universitas Jember terbukti/teruji secara empiris.

Selanjutnya karena  $H_a$  tersebut dideduksikan dari teori dalam hal ini adalah teori Robbins (1996:308) yang dikuatkan oleh Tunggal (1993:233) yang menyatakan bahwa

Budaya Organisasi merupakan variabel campur tangan mempengaruhi kinerja pegawai dan diperkuat pendapat tunggal bahwa setiap organisasi mempunyai budaya sendiri baik itu budaya yang kuat atau budaya yang lemah. Dengan semakin banyak anggota yang menerima dan berkomitmen terhadap nilai inti organisasi maka semakin kuatlah budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian ini berhasil memverifikasi kebenaran teori tersebut di instansi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Uraian tersebut diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi yang selama ini diterapkan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember ternyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai bahkan mampu meningkatkan kinerja pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil artinya upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember bisa menggunakan instrumen/alat yaitu Budaya Organisasi.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Setelah melalui tahap analisa data, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan korelasi rank spearman dengan banyak rank kembar terbukti ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bidang

Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Hal ini dapat dibuktikan atau dilihat dari hasil  $r_s$  hitung adalah 0,565 sedangkan nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel 29 dengan taraf signifikansinya 0,05 atau taraf kepercayaannya 95 % adalah 0,306. Dengan demikian, nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu  $0,565 > 0,306$ .

2. Sedangkan nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel 29 dengan taraf signifikansi 0.01 atau taraf kepercayaan 99 % pada  $r$  tabel sebesar 0,432 maka  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu  $0,565 > 0,432$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yang berarti bahwa  $H_a$  dapat diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Tenaga Kependidikan Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dari analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya teori yang digunakan dalam penelitian ini berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini yang

menunjukkan adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bidang Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember maka saran dari peneliti adalah

1. Permasalahan-permasalahan kinerja yang ada di FISIP UNEJ dapat dieliminasi dengan memperkuat Budaya Organisasi di FISIP UNEJ dengan cara meningkatkan insiatif individual, memperkuat rasa identitas pegawai sebagai bagian dari FISIP UNEJ dan bukan identitas antar kelompok atau golongan, memperbaiki sistem imbalan, pengelolaan konflik dan meningkatkan komunikasi baik secara *top down* maupun secara *bottom up*.
2. Apabila Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember ingin meningkatkan Kinerja Pegawai salah satunya dapat menggunakan Budaya Organisasi sebagai alat/instrumen.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar. Saifudin.1998. *Metode Penelitian*: Pustaka Pelajar
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta:UGM
- Jalal, F., Samani,M., Chang, M. C., Stevenson, R., Ragatz, A. B., Negara, S. D.2009. *Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Koentjoroningrat.1997.*Metode Penelitian Masyarakat*.Jakarta:PT Gramedia
- Kunandar.2007.*Guru Profesional:Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan menghadapi sertifikasi guru*.Jakarta:PT RajaGrafindo Persada
- Kasiram,M.2008*Metodologi Penelitian:Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*.Malang:UIN-Malang Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha,T.1997.*Budaya Organisasi*.Jakarta:Rineka Cipta
- Nazir, M.2007.*Metode Penelitian*.Bogor Selatan:Ghalia Indonesia.
- Poerwanto.2008.*Budaya Perusahaan: Moral Usaha dalam perubahan Global*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Robbins, P. Stephen. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*, Jakarta: Arcan
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. *Metode Penelitian Survey*. 1995 Jakarta: LP3ES
- Sugiyono.2001.*Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono .2009.*Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siegel, Sidney.1997.*Statistik Non Parametrik*, Jakarta:Gramedia
- Siagian,Sondang.2004.*Manajemen Abad 21*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J Payaman(2005).*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Lembaga Penerbit FEUI
- Tunggal, Amin Widjaja.1993: *Manajemen: suatu pengantar*.Jakarta:Rineka Cipta
- Tika, MP.2006.*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara.

Wahyudi, K.2012. *Dampak Program Sertifikasi Guru terhadap Mutu Pendidikan: Riset Evaluasi pada SMPN dan SMAN di Kabupaten Jember*. Skripsi tidak diterbitkan. Prodi AN Universitas Jember