

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Fitri Yanti^{1*}, Efa Irdhayanti², Mazayatul Mufrihah³
^{1,2,3}Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat
Corresponding Author's e-mail : fitrihamsir12@gmail.com^{1*}

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 9 September 2023

Page: 1049-1060

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.862>

Article History:

Received: August, 27 2023

Revised: September, 08 2023

Accepted: September, 11 2023

Abstract : This study aimed to determine the influence of organizational culture on employee performance at dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat. The sample method used is purposive sampling (samples selection with certain criteria). The population at dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat, totaling 72 civil servants. While the samples taken amounted to 35 respondents. The data collection method used I observation, interviews, and questionnaires. The data were analyzed by simple regression with the help of software SPSS 23.0 for windows. The result showed that organizational culture had a significant effect on employee performance at dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat province, 14,8% of regawai's performance (Y) was influenced by organizational culture (X) while the remaining 85,2 % was influenced by other factors.

Keywords : Employee Performance, Organization Culture.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat. Metode sampel yang digunakan yaitu purposive sampling (pemilihan sampel dengan kriteria tertentu). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat yang berjumlah 72 pegawai negeri sipil, Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 35 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS 23.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat sebesar 14,8 % kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X) sedangkan sisanya 85,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Paradigma negara dewasa ini telah melahirkan berbagai tuntutan dalam pola penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kredibilitas yang tidak hanya terbatas bagaimana pemerintah menjalankan wewenang

dengan baik, tetapi lebih penting lagi adalah bagaimana masyarakat dapat berpartisipasi dan mengontrol pemerintah untuk menjalankan wewenang tersebut dengan baik. Suatu tatanan pemerintah yang baik harus di dukung dengan adanya transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas kinerja. Setiap instansi pasti ingin memiliki hasil kinerja yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai tentu saja diperlukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai diantaranya adalah kebutuhan budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi, karena setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan Human Resource Management merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2010) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkatan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut Marwansyah 2010: 3 manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia sering disebut juga dengan manajemen personalia. Manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada di organisasi.

Menurut Rivai (2011: 554-549) kinerja pegawai adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian menurut ahli tersebut maka dapat di simpulkan kinerja adalah hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Namun dalam hal ini terdapat satu diantara permasalahan yang menjadi tantangan untuk penilaian kinerja yang berkaitan dengan indikator kedisiplinan di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat.

Beberapa contoh budaya organisasi yang dilakukan di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat misalnya:

- a. Pemimpin selalu terlibat dalam pengambilan keputusan contoh pada rapat anggaran dan rapat disiplin kerja.
- b. Jam masuk kerja yang selalu di dahului dengan apel pagi dan menyampaikan yel -yel dinas yang mencakup visi dan misi
- c. Salam, sapa dan senyum Semua program tersebut dapat terwujud dengan baik jika pegawai sesuai dengan motto pelayanan dinas perindustrian dan perdagangan provinsi kalimantan barat. Selain itu, Pengkajian terhadap budaya organisasi tidak dapat di lepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan, perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap budaya organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Budaya perusahaan (corporate culture) dan budaya organisasi (organizational culture) merupakan dua istilah yang sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Menurut Jacques (Nimran, 2009: 120) budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah: “The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm.” (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi /perusahaan). Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai seperangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku di sepakati dan di ikuti oleh para anggota Suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan permasalahan-permasalahan organisasinya.

Adapun pengertian dari budaya organisasi menurut Robbins (2003) adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Menurut Littlejohn & Foss (2005: 258) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka dapat penulis simpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, karakteristik atau sebuah pedoman yang dianut secara bersama oleh setiap anggota organisasi dalam suatu instansi tersebut. Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik, agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan. Tentu saja implementasi budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai menjadi penting sehingga mampu mewujudkan target pencapaian suatu organisasi. Hal ini tidak terkecuali pada lingkungan pemerintahan, dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai pemerintahan sangatlah penting utamanya dalam memberikan pelayanan publik. Menurut survey Kepuasan Masyarakat Upaya mewujudkan pelayanan prima di instansi pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah dimulai sejak dikeluarkannya inpres nomor 5 tahun 1984 tentang penyederhanaan dan pengendalian perijinan di bidang usaha, yang kemudian dilanjutkan dengan surat keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor 81 tahun 1993 tentang pedoman tatalaksana pelayanan publik, pemerintah provinsi Kalimantan barat dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintahan juga memahami pentingnya budaya organisasi ditanamkan sedini mungkin kepada setiap pegawai negeri sipil agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Satu diantara bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut adalah melalui sosialisasi kepada para anggotanya dengan tujuan memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total, sehingga diharapkan anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan analisis yang lebih dalam mengenai masalah budaya organisasi dan kinerja pegawai khususnya pada instansi dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat”.

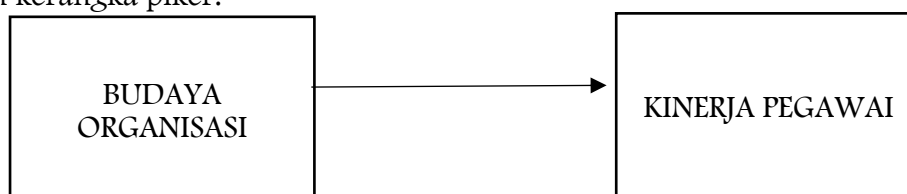
Pedelitian Terdahulu

1. Fitri Juana, Halim & Muhammad Basri (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah kota Makassar 1. Budaya Organisasi (X) 2. Kinerja Pegawai (Y) Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Budaya Organisasi Berdasarkan Tingkatan Nya Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Baik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.
2. Mar'atu Shaliha (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar. 1. Budaya Organisasi (X1) 2. Pelatihan (X2) 3.

- Kinerja Pegawai (Y) Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan.
3. Kuswati Yeti (2020) The Influence of Organization Culture on Employee Performance 1. The Influence of Organization Culture (X) 2. Employee Performance (Y) The results of this study indicate that organizational culture on employee performance the correlation coefficient (r) between variable X and Y was 0.828 indicating the influence of organization culture on service quality by 68,5 %. moreover, the results of the t-test (significant level) obtained a t- value of 15,683 with a t- table of 1,661. thus, arithmetic was greater than the table t-table. therefore, H₀ was rejected and H₁ was accepted. in other words, there was a positive and significant influence between organization culture (X) on employee performance (Y).
 4. Muhammad Muris (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta 1. Budaya Organisasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Budaya Organisasi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
 5. Maizanul Ichwan (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. 1. Budaya Organisasi (X) 2. Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Budaya Organisasi Konsep Kaizen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Karena 18 Probabilitas Signifikan Lebih Kecil Dari 0,05 Yaitu 0,019, Maka Hipotesis Dapat Di Terima Dan Dapat Disimpulkan Bahwa Budaya Organisasi Konsep Kaizen Secara Simultan Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.
 6. Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen & Muhammad Fahmi (Tahun 2018) Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 1. budaya organisasi(X1) 2. komitmen organisasi (X2) 3. kinerja karyawan(Y). Penelitian ini menunjukkan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1- Medan yang menunjukkan bahwa secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan variable X1 (budaya organisasi) terhadap variable Y (kinerja) karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil -1 Medan. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan variable X2 (komitmen organisasi) terhadap variable Y (kinerja) karyawan PT. Pegadaian (persero) Kanwil-1 Medan Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan variable X1 (budaya organisasi) dan variable X2 (komitmen organisasi) terhadap variable Y (kinerja) karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil- 1 Medan.

Kerangka Berfikir

Implementasi budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai kiranya menjadi penting sehingga mampu mewujudkan target pencapaian suatu organisasi. Hal ini tidak terkecuali pada lingkungan pemerintahan. Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dalam aktivitas penyelenggaraan pemerintahan juga memahami pentingnya budaya organisasi ditanamkan sedini mungkin kepada setiap PNS agar dapat memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Budaya organisasi yang diciptakan perusahaan secara kondusif akan menimbulkan komitmen pegawai. Melalui 20 komitmen pegawai inilah akan berpengaruh kepada kinerja pegawai yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk lebih jelasnya, berikut disajikan bagan kerangka pikir.



Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

H^o: tidak terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat.

H^a: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Pendekatan atau bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono mengungkapkan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, namun dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh populasi tersebut, pengumpulan data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel ialah proses pemberian nilai atau atribut pada suatu obyek penelitian atau obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- a) Variabel Bebas (Independen Variable X) ialah variabel yang memengaruhi, menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel X nya adalah budaya organisasi.
- b) Variabel Terikat (Dependen Variable Y) ialah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai.
- c)

Tempat dan waktu penelitian

- a) Tempat Penelitian Ini Dilaksanakan Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat Alamat: Jalan Sutan Syahrir No. 2 Kota Pontianak , Telepon/Fax : Telp. (0561) 732610. Faks. (0561) 766128, E-Mail: Disperindag@Kalbarprov.Go.Id, Website: Disperindag.Kalbar.go.id.
- b) Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2020 – Juni 2021

Populasi dan Sampel

- a) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu Sugiyono (2016) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat.
- b) Sampel Menurut Sugiyono (2010: 116) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling. Menurut Sugiyono (2010: 47), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel secara bertujuan. Artinya, penentuan responden dalam penelitian dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu.

Jenis dan Sumber Data

- a) Data Primer
- b) Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diambil penulis dalam penelitian ini ialah Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawab.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ialah analisis regresi sederhana, menurut Suliyanto (2011) yang merupakan analisis keterikatan dari satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang bertujuan untuk memperkirakan atau memprediksi nilai rata-rata populasi berdasarkan nilai-nilai variabel bebas. Dalam penelitian ini penulis atau peneliti menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah dengan tugas melaksanakan urusan Pemerintah daerah berdasarkan asas Otonomi dan tugas Pembantuan pada bidang Industri dan Perdagangan di Provinsi Kalimantan Barat.

Visi:

“Terwujudnya Industri Yang Maju Dan Perdagangan Yang Tangguh Guna Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Kalimantan Barat”.

Misi:

- a) Menumbuh kembangkan sektor industri untuk dapat memberikan konstibusi nyata dalam pembangunan perindustrian daerah Kalimantan Barat.
- b) Mengembangkan perdagangan dalam dan luar negeri sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan sektor perdagangan daerah Kalimantan Barat.
- c) Meningkatkan profesionalisme aparatur untuk dapat eksis dalam pembangunan bidang perindustrian dan perdagangan daerah Kalimantan Barat serta meningkatkan sarana dan prasarana kerja.

Motto:

Moto Pelayanan PRIMA

- a. Profesional
- b. Ramah
- c. Ikhlas
- d. Mudah
- e. Akuntabel

Maklumat Pelayanan: Dengan ini kami menyatakan sanggup menyelenggarakan Pelayanan Yang Telah Ditetapkan dan Apabila Tidak Menepati Janji ini, Kami Siap menerima Sanksi Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang - Undangan Yang Berlaku.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian ini berupa data yang diuraikan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Sesuai uraian sebelumnya, penentuan responden dilakukan secara purposive sampling. Maka dari itu, responden penelitian ini difokuskan pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan dengan minimal 1 tahun telah bekerja di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat.

Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang berisi tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dan lama jadi pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil distribusi kuesioner yang diperoleh kembali. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden

1. Usia

Kelompok Usia	Jumlah Responden	Presentase
21 – 30	3	9 %
31 – 40	10	29 %
41 – 50	5	14 %
51 – 60	17	48 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa kelompok usia responden 51-60 dan kelompok umur 31-40 tahun paling dominan diantara kelompok usia yang lainnya. Jika dijumlahkan dengan kedua kelompok tersebut, maka persentasenya mencapai 77%. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat mengedepankan usia produktif dalam melakukan pengangkatan PNS sehingga lebih mudah melakukan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi kondisi ini tentu nya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jenis kelamin	Presentasi
Laki-laki	17	49 %
Perempuan	18	51 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Olahan, 2021

Table di atas menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. sesuai dengan data yang di dapatkan di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat lebih banyak perempuannya di bandingkan laki-laki Walaupun demikian, pemenuhan kuota perempuan telah tercukupi dan melampaui 30%. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya bias gender karena pemenuhan kuota perempuan dalam sebuah instansi pemerintahan telah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Baik perempuan maupun laki-laki mendapat pekerjaan yang sesuai dalam instansi tersebut.

3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan	Jumlah responden	Presentase
SMA	9	27 %
D3	4	12 %
S1	19	57 %
S2	3	4 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S1 lebih banyak jika dibandingkan lainnya. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat, memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi sehingga para pegawai dapat bersikap profesional dalam bekerja.

4. Status Responden

Status responden	Jumlah responden	Presentase
Menikah	32	91 %
Menikah	3	9 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan jumlah responden yang menikah lebih banyak dari pada yang belum menikah. Dengan demikian, sebagian besar pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat telah berkeluarga sehingga mampu lebih bertanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya.

5. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja Kategori	Jumlah responden	Presentase
1 – 10 tahun	8	22.9 %
11 – 20 tahun	9	25.7 %
21 – 30 tahun	9	25.7 %
31 – 40 tahun	9	25.7 %
41 – 50 tahun	9	25.7 %
Total	35	100 %

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun, 21-30 dan 31-40 tahun mendominasi di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat. Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas tinggi pada pegawai karena banyak yang mampu bertahan kerja selama puluhan tahun, hal ini juga menunjukkan kinerja optimal pegawai tersebut selama bekerja.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat

Analisis data deskriptif ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif mengenai jawaban responden dalam penelitian ini. Terutama mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para Pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat.

1. Ketaatan Peraturan

Adanya aturan yang menentukan promosi berdasarkan prestasi kerja, dan perolehan insentif atas prestasi kerja yang diperoleh pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat.

2. Pekerjaan adalah hak milik pribadi

Pemahaman pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat terhadap kepemilikan pekerjaan yang dilakukannya di kantor sehingga juga menuntut adanya kerja sama dan batasan yang jelas dalam tindakan pegawai

3. Kejelasan Tujuan

Kemudahan pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat dalam memahami dan mendefinisikan tujuan organisasi yang ingin dicapai sehingga mudah diterapkan/ditampakkan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

4. Kreteria evaluasi berdasarkan prestasi
Penegasan akan adanya kriteria penilaian terhadap pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat berdasarkan prestasi yang diperolehnya.
5. Nepotisme
Penilaian pegawai terhadap adanya tindakan nepotisme atau mementingkan teman dekat/keluarga di dinas perindustrian dan perdagangan Kalimantan barat.

Variabel kinerja pegawai

Kinerja pegawai yaitu suatu hasil kinerja yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan di dinas perindustriandan perdagangan provinsi Kalimantan barat.

1. Efisiensi
Perbandingan tingkat efisiensi kerja yang dirasakan oleh pegawai yang satu dengan pegawai lainnya pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kalimantan Barat.
2. Kuantitas
Perbandingan banyaknya pekerjaan yang diperoleh pegawai yang satu dengan pegawai lainnya pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kalimantan Barat.
3. Kedisiplinan
Sejauh mana pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kalimantan Barat dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya
4. Kualitas
Perbandingan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai yang satu dengan pegawai lainnya pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kalimantan Barat
5. Tanggung Jawab
Kesanggupan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kalimantan Barat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.
6. Kesetiaan
Tekat, kesanggupan dan loyalitas pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kalimantan barat dalam menaati, melaksanakan dan mengamalkan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sesuai bidang kerjanya masing-masing
7. Kerjasama
Untuk mengetahui tanggapan responden apakah Dalam menyelesaikan tugas lebih mengutamakan kerjasama dibanding kerja sendiri
8. Pengetahuan
Tingkat pengetahuan pegawai terkait pekerjaan yang dilakukannya di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kalimantan Barat
9. Kedisiplinan
Sejauh mana pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kalimantan Barat dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya
10. Kreativitas
Untuk mengetahui tanggapan responden apakah Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama sebagai PNS adalah baik
11. Kemampuan
Untuk mengetahui tanggapan responden apakah pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utama sebagai PNS adalah baik

Pembahasan

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian

tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau pegawai yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai pedoman di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat juga akan mengalami peningkatan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan pegawai dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan masyarakat yang lebih tinggi. Jadi jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku. Adanya pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan terdapatnya perilaku dan persepsi yang konsisten dalam diri setiap pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mar'atu Shaliha (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan, hasil penelitian Maizanul Ichwan (2014) berdasarkan hasil penelitian menunjuka budaya organisasi konsep kaizen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah provinsi kepulauan riau karena probability signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,019, maka hipotesis dapat di terima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi konsep kaizen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah provinsi kepulauan Riau. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat senantiasa menekankan budaya organisasi sehingga mampu menggerakkan nurani dan pikiran untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik.

Budaya organisasi dicerminkan melalui penegakan hukuman disiplin pegawai, pembagian tugas dilakukan secara merata, yang sesuai dengan standar dan kompetensi pegawai. Salah satu contoh pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat pelulu melakukan apel pagi yang di mulai pada jam 07:15, rata-rata pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, itu terjadi karena sudah menjadi budaya organisasi. Sehingga budaya tersebut mampu menjadi motivator dalam diri para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya Inovatif diwujudkan dengan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkarya didukung dengan budaya suportif melalui membangun komunikasi yang baik antar 84 sesama pegawai, dan adanya rasa kekeluargaan. Budaya organisasi pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat menjadi semakin penting dan sudah menjadi kebiasaan pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat. Salah satu budaya yang digalakkan dalam lingkungan kerja pemerintahan adalah budaya pelayanan prima (professional, ramah, mudah dan akuntabel). Pegawai ditekankan untuk memberikan pelayanan yang nyaman bagi warga yang datang.

Menurut Saffold dalam Shahzad dkk (2012), budaya mampu membentuk proses organisasi, yang pada akhirnya mampu menciptakan dan memodifikasi budaya tersebut. Budaya organisasi yang kuat perlu dimiliki organisasi dikarenakan budaya memiliki tiga fungsi penting yaitu; Budaya organisasi berfungsi sebagai social control. Penerapannya seperti social norm yang menjadi acuan berpikir dan bertindak laku seluruh karyawan dalam organisasi. Penerapannya bisa formal, tertulis maupun informal, tidak tertulis. Pegawai yang bertindak laku bertentangan dengan value/norma perusahaan akan mendapat sanksi (baik formal maupun sosial). Budaya organisasi berperan sebagai social glue untuk menyatukan karyawan, membuat karyawan merasa bagian dari organisasi dan Budaya organisasi berfungsi memudahkan pemahaman

karyawan atas proses bisnis dan tujuan organisasi. Melalui pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai kontrol atas perilaku pegawai sehingga bisa memberikan efek positif bagi kebiasaan buruk pegawai terutama dalam hal kedisiplinan kerja.

KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a) Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi para pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner kinerja para pegawai/responden memberikan jawaban dengan pilihan kategori setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai artinya para pegawai instansi dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat memiliki kinerja dengan kategori tinggi.
- b) Budaya organisasi secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai pelayanan prima (professional, ramah, mudah dan akuntabel) telah membudaya dalam perilaku setiap pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan antara lain:

- a) Kantor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya evaluasi dan peningkatan penerapan budaya organisasi senantiasa di pertahankan agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi karena budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b) Kinerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Kalimantan barat juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai selalu dipertahankan demi tercapainya kinerja pegawai yang baik sehingga memberikan pengaruh atau dampak yang positif kepada instansi.
- c) Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang bisa dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Muris, Muhammad. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syaiah Kantor Cabang Yogyakarta. Skripsi. Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta. Diakses Pada Tanggal 17 September 2020.
<https://digilib.uin-suka.ac.id/PDF>
- Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat. 2020. Visi, Misi,, Data Profil, Dan Data Jumlah Pegawai. Diakses Pada Tanggal 19 September 2020.
- Shaliha, Mar'atu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar. Makassar. Diakses Pada Tanggal 17 September 2020. <https://Core.Ac.Uk> .
<https://disperindag.kalbar.go.id>

- Ichwa, Maizanul. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Tugas Akhir Program Magister. Universitas Terbuka Jakarta. Jakarta Di Akses Pada Tanggal 20 September 2020.
- Universitas Terbuka Jakarta Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset. Supriyadi. Edi.2014. SPSS+Amos. Jakarta: In Media.
- Dermawan, Made Wahyu. 2013. Jurnal analisis faktor- faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai. diakses pada tanggal 30 september 2020
- Disperindag. 2020. Maklumat pelayanan. Diakses pada tanggal 30 september 2020 <http://Disperindag.kalbarprov.go.id>
- Fitri Juana, Halim & Muhammad Basri. 2016. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota makassar. Diakses pada tanggal 30 september 2020
- Fahmi Muhammad, dkk. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pergadaian (Persero) Kanwil -1 Medan. Diakses pada tanggal 07 januari 2021 <https://e-journal.stiedewantara.ac.id>
- N Arianty, R Bahagia, AA Lubis, Y Siswandi – Medan : 2016. Manajemen sumber daya manusia. Diakses pada tanggal 07 januari 2021. MR Muis, J Jufrizen, M Fahmi – Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 2018. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Diakses pada tanggal 07 januari 2021.
- Prof.Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2018. Budaya organisasi. Pengertian budaya organisasi. Prenadamedia group. Di akses pada tanggal 07 januari 2021 Maluyu. S.P Hasibuan (2001: 34) Pengertian kinerja. id.m.wikipedia.org. diakses pada tanggal 07 januari 2021.
- HT Koesmono – jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2005 – ojs. Petra.ac.id. pengaruh budya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industry pengelolaan kayu skala menengah di jawa timur. Diakses pada tanggal 07 januari 2021.
- M.Subagio–jurnalmitra manajemen,2020- journal. Universitassuryadarma.ac.id Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca resources. Diakses pada tanggal 07 januari 2021. 89 FA Ahmad.2019. repository.unwidha.ac.id pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Atmaja jaya klaten. Diakses pada tanggal 09 januari 2021.
- Melati. R (2016) Budaya Organisasi.Pengertian budaya organisasi. Universitas Medan Area. Medan. Diakses pada tanggal 10 Juli 2021. <http://repository.uma.ac.id>
- Sabita, Febriani Adelia. budaya organisasi holcim Indonesia tuban project (studi budaya organisasi melalui communication performance). commonline depertemen komunikasi vol.3 no.2 Diakses pada tanggal 10 juni 2021. <http://journal.unair.ac.id>
- Lako, Andreas. (2019). budaya organisasi dan kesuksesan kinerja ekonomi. Soegijapranata catholic university. diakses pada tanggal 11 juli 2021 <https://www.reaserchgate.net>
- Uin Suska Riau. Defenisi manajemen sumber daya manusia. kinerja pegawai. diakses pada tanggal 11 juli 2021. <https://repostory.uinsuska.ac.id>
- Haerani, Rizky. Dkk. (2014). kinerja karyawan. pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. universitas brawijaya . malang. diakses pada tanggal 11 juli 2021. <http://media.neliti.com>
- Jalil, AS (2018) Manajemen sumber daya manusia. fungsi dan tujuan msdm. diakses pada tanggal 12 juli 2021. <http://repostory.unpas.ac.id>
- Saputro, A (2013) manajemen sumber daya manusia. UMK. diakses pada tanggal 12 juli 2021 <https://eprints.umk.ac.id>
- Yeti, Kuswati (2020). the influence of organization culture on employee performance. Manjalengka university, Indonesia. 2020. <https://www.bircu.joernal.com>