

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA) PROVINSI RIAU**

Oleh : Nursaidah

Nursaidah6954@student.unri.ac.id

Pembimbing : Adianto

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at the Regional Development Planning Agency of Riau Province. With the aim of measuring the influence of organizational culture on organizational performance in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Riau Province. Where the population is all employees of the Riau Provincial Development Planning Agency, which amounts to 160 people. The sample used in this study was 62 people taken using the Slovin formula and processing data using the product moment correlation method with the SPSS program. Based on the test results if the data using product correlation moment can be taken some conclusions, namely the organizational culture of the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Riau Province is classified as good which is judged by respondents' responses about indicators of organizational culture, namely: mission, consistency, adaptability, and involvement with values average score of 200 which is in the range of the scale of 188-229 good category. Organizational performance in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Riau Province is classified as good, judging from the responses of respondents about organizational performance indicators, namely: quality, quantity, use of time and collaboration with a score of 208 which is in the range of 188-229 in the good category. Organizational culture has a significant effect on organizational performance in the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Riau Province with the closeness of the relationship in the very strong category. Where the results of the correlation test obtained a probability number of 0,000, where 0,000 is smaller than 0.05 ($0,000 < 0,05$), then H_0 is rejected, meaning there is a significant relationship between organizational culture and organizational performance. The correlation coefficient produced is equal to 0.832 which is in the range of 0.80-1,000 with a very strong category. The hypothesis (H_a) is accepted and (H_0) rejected.

Keywords : Organizational Culture and Organizational Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Susanto dalam (Alindra, 2014) mengatakan untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk output yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi

kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya.

Ivancevich dalam (Alindra, 2014) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai didalam organisasi yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau adalah lembaga teknis daerah yang dilimpahi kewenangan untuk menangani pembangunan di Provinsi Riau dimana salah satu fungsi yang diemban Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau yaitu fungsi pengawasan dimana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau selain dibekali fungsi dan kedudukan yang tegas, fungsi pokok dalam melaksanakan perumusan kebijakan pembangunan dimana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau harus mampu menjalankan program-program pembangunan bagi kesejahteraan masyarakat Provinsi Riau.

Upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku didalam Organisasi yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja didalam Organisasi. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan.

Perilaku Seluruh anggota didalam organisasi yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja organisasi karena budaya instansi ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi instansi yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi organisasi yang unggul. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut. Seluruh anggota yang ada didalam organisasi yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi instansi dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap ke efektifan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan diajarkan kepada pegawai.

Ivancevich dalam (Alindra, 2014) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai didalam organisasi yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Masalah yang menyangkut budaya organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau terlihat dari: 1) masih banyaknya pegawai yang belum mengerti atau paham tentang nilai-nilai dan aturan kerja (standar operasional prosedur) yang berlaku di Instansi tersebut. 2) masih belum maksimalnya sistem imbalan kerja yang diterapkan oleh instansi, hal ini terlihat dari kurangnya promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi. 3) Serta masih kurangnya kerja sama para pegawai dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau ?
2. Bagaimana kinerja organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau ?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana budaya organisasi di Badan

- Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Bagaimana kinerja organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau.
 3. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau.
 - 4.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu administrasi dan menambah kajian ilmu tentang kinerja organisasi yang di pengaruhi oleh budaya organisasi.
2. Secara Praktis
Secara praktis, hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau khususnya pimpinan dan para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan bagi pihak lain yang membutuhkan penelitian ini.

2. KONSEP TEORI

2.1 Organisasi

Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama hal ini menurut pendapat James D. Mooney dalam (Sundari, 2016). Sedangkan Nawawi dalam (Sundari, 2016) menyatakan bahwa pengertian organisasi terdiri dari dua segi yaitu pengertian organisasi secara statis dan dinamis yaitu:

- a. Pengertian Statis: organisasi adalah wadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama. Statis dalam arti bahwa setiap

organisasi memiliki struktur yang cenderung tidak berubah-ubah disamping itu posisi, status dan jabatan juga cenderung permanen.

- b. Pengertian Dinamis: proses kerjasama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama. Dinamis dalam arti bahwa kerjasama berlangsung secara berkelanjutan atau proses yang selalu mungkin menjadi lebih efektif dan efisien, sebaliknya juga semakin kurang efektif atau kurang efisien.

Organisasi adalah suatu kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan, Robbins dalam (Sundari, 2016). Sedangkan menurut pendapat Schein dalam (Sundari, 2016) mengemukakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa

2.2 Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut, hal ini dikatakan oleh Schein dalam (Wibowo, 2016)

Budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya, Hofstede dalam (Wibowo, 2016). Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi

dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan David dan Inkson dalam (Wibowo, 2016) mengatakan Budaya bukan hanya perilaku dipermukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing.

Cartwright dalam (Wibowo, 2016) budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adapun menurut Zwell dalam (Wibowo, 2016) budaya adalah sekelompok orang yang mempunyai tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi.

Denison dan Misra dalam (Jannah, 2016) merumuskan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Misi di definisikan perlunya arahan jangka panjang bagi organisasi. Diukur dengan indeks: *Strategic direction and intensions, goals and objective vision.*
2. Konsistensi di defenisikan sebagai nilai-nilai dan sistem organisasi yang menjadi dasar budaya yang kuat.

Diukur dengan indeks: *Coordinaction and integration, core value, agreement.*

3. Adaptability adalah menterjemahkan kebutuhan lingkungan bisnis ke dalam tindakan. Diukur dengan indeks: *Creating change, customer focus and organizing learning.*
4. Pelibatan yaitu membangun kapabilitas karyawan, rasa memiliki dan tanggung jawab. Diukur dengan 3 indeks yaitu: *capability development, empowerment, team orientation.*

2.3 Kinerja Organisasi

Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan, Desler dalam (Kristanto, 2015). Kinerja merupakan indikator keberhasilan personil, tim, atau suatu unit organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan perilaku yang diharapkan. Adapun definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut ;

- 1) Kinerja menurut Tika dalam (Hasan Baharun, 2016) dimaknai sebagai hasil kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.
- 2) Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Hasan Baharun, 2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya.
- 3) Kinerja (performance) menurut Mahsun dalam (Hasan Baharun, 2016) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja yang ditunjukkan oleh individu sering

digunakan untuk menyebut prestasi dan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang ditunjukkan oleh individu pada suatu organisasi merupakan gabungan dari kompetensi, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja akan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif, Nasucha dalam (Fahmi, 2015).

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen

organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Indikator kinerja organisasi dalam pengukuran kinerja organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya John Miner dalam (Aditama & Widowati, 2016) mengemukakan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu:

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey, merupakan metode dalam penelitian yang informasinya di kumpulkan dari beberapa sampel. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif adalah untuk memudahkan peneliti dalam menjawab rumusan masalah dari penelitian ini dengan menggunakan angka dan program statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Gajah Mada No.200, Simpang Empat, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau 28156.

3.3 Informan Penelitian

dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau yang

berjumlah 160 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang akan dilibatkan dalam penelitian, maka penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah dengan rumus slovin seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Standar error (10%)

$$n = \frac{160}{1 + 160 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 \cdot (0,01)}$$

= 61,53 (Dibulatkan menjadi 62)

Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 62 pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer yang peneliti peroleh berupa hasil tanggapan dari responden melalui penyebaran kuisioner sebanyak 62 kuisioner yang berisikan 15 item pernyataan tentang indikator budaya organisasi dan 16 item pernyataan tentang indikator kinerja organisasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang peneliti peroleh secara tidak langsung dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau berupa data hasil Realisasi Program Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau, data evaluasi kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau tahun 2016-2017, data hasil perkembangan penilaian kinerja Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau 2016-2017.

3.5 Instrumen Penelitian

Adapun uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan kebenaran dan keakuratan suatu instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian karena dalam penelitian suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur sesuai dengan apa yang diharapkan dan kegunaanya. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti butir pertanyaan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa besar hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran yang baik apabila ketika melakukan pengukuran secara berulang memberikan hasil yang sama. Pengukuran reliabel menggunakan metode *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan aplikasi SPSS uji statistik *Cronbach Alfa* (α) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$.

Dimana:

r = Reliabilitas *instrument*

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ^2 = Jumlah varians total

3.6 Teknik Pengumpulan Data

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Dokumentasi

Dokumentasi yang peneliti peroleh berupa foto dokumentasi pada saat penyebaran kuisioner kepada salah satu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau.

b. Kuesioner

Pengumpulan data peneliti peroleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau. Kuisisioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan pada hari Senin tanggal 14 Januari 2019 dan hasil kuisisioner yang sudah di isi oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau peneliti peroleh pada tanggal 22 Januari 2019.

4.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y sehingga teknik yang digunakan dalam menganalisis data adalah teknik korelasi *Product Moment*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment
- N : Jumlah subjek
- X : Jumlah skor item
- Y : Jumlah skor total
- XY : Jumlah perkalian skor item dengan jumlah skor total
- X^2 : Jumlah kuadrat skor item
- Y^2 : Jumlah kuadrat skor total

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2014

Untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian berdasarkan hipotesis statistik. Taraf signifikan/keberartian yang digunakan dalam analisis dan pengujian adalah taraf signifikan 0,05. Setelah analisis statistik, selanjutnya dibuat kategori masing-masing variabel penelitian, kategori yang dibuat berdasarkan batasan-batasan tertentu.

3.9 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika (R²) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R²) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu *Adjusted R Square*.

Hasil perhitungan *Adjusted R²* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah.
- 0,20 – 0,399 = Rendah.
- 0,40 – 0,599 = Sedang.
- 0,60 – 0,799 = Kuat.
- 0,80 – 1,000 = Sangat Kuat.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar hubungan tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Koefisien Determinasi
- r : Koefisien korelasi Product Moment

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Budaya Organisasi

Rangkuman Analisis Tanggapan Responden Per Indikator Variabel Budaya organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau

No	Indikator	Score	Kategori
1	Misi	204	Baik
2	Konsistensi	205	Baik
3	Adaptabilitas	199	Baik
4	Pelibatan	194	Baik
Jumlah Rata-Rata		200	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Hasil dari penelitian ini bahwa budaya organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau tergolong baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator budaya organisasi yaitu : misi, konsistensi, adaptabilitas, dan pelibatan dengan nilai score rata-rata 200 dimana terletak pada rentang skala 188-229 kategori baik.

4.1.2 Kinerja Organisasi

Rangkuman Analisis Tanggapan Responden Per Indikator Variabel Kinerja Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau

No	Indikator	Score	Kategori
1	Kualitas	211	Baik
2	Kuantitas	215	Baik
3	Penggunaan Waktu	205	Baik
4	Kerjasama	203	Baik
Jumlah Rata-Rata		208	Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau tergolong baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator kinerja organisasi yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama dengan nilai score 208 dimana terletak pada rentang skala 188-229 kategori baik.

4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di Badan perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau

Untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau dimana alat ukur yang digunakan adalah analisis *korelasi product moment* yang hasil uji nya di peroleh angka probabilitas sebesar 0,000, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,832 yang terletak pada rentang 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

Hasil analisis koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau diperoleh Nilai R sebesar 0,832 artinya adalah bahwa korelasi sederhana antara variabel independen (budaya organisasi) dengan variabel dependen (kinerja organisasi) memiliki pengaruh yang kuat. Nilai R *Square* sebesar 0,692 (69,2%) dengan perhitungan sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = (0,832)^2 \times 100\% = 0,692$. Artinya bahwa persentase pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi) adalah sebesar (69,2%) dan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Budaya organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau tergolong baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator budaya organisasi yaitu : misi, konsistensi, adaptabilitas, dan pelibatan dengan nilai score rata-rata 200 dimana terletak pada rentang skala 188-229 kategori baik.
2. Kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau tergolong baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator kinerja organisasi yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama dengan nilai score 208 dimana terletak pada rentang skala 188-229 kategori baik.

3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau dengan tingkat keeratan hubungan berada pada kategori sangat kuat. Dimana hasil uji korelasi diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000, dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,832 yang terletak pada rentang 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat. Hipotesis (H_a) di terima dan (H_0) di tolak.

Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Untuk hasil pengukuran hipotesis semakin baik budaya organisasi maka kinerja organisasi akan semakin baik dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka kinerja organisasi akan semakin menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau agar memiliki serangkaian nilai-nilai yang jelas yang mengarahkan cara pegawai bertindak, berinteraksi dalam melakukan pekerjaan berlandaskan nilai-nilai tersebut.
2. Diharapkan kepada seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Riau agar secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperluas penelitian ini

dengan menambahkan variabel lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Fahmi, I. (2015). *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Muhammad, D. A. (2017). *Komunikasi Organisasi*. (T. R. Joni, Ed.) (Ed 1). Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi*. (Nuryanto, Ed.) (Ed-23). Bandung: Alfabeta.

Sundari, M. (2016). *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: UR Press.

Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. (Octiviana, Ed.) (Ed 2). Jakarta: Rajawali Pers.

Karya Ilmiah

Aditama, P. B., & Widowati, N. (2016). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *JOM FISIP*, 34(11), e77–e77.

Aulad.dkk. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal FEB*, 07(07).

Hasan Baharun. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tajdid*, Vol 5(No 2), 254.

Jannah, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Pt . Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

4(2), 29–43.

Kristanto. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, *17(1)*, 86–98.

Nurliyana. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Knowledge sharing sebagai variabel mediasi (studi pada RSKB Diponegoro dua satu Klaten). *Skripsi*.

Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.

Olinda, M. (2015). Analisis Faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah(studi empiris pada SKPD kabupaten Indragiri Hulu). *JOM FEKON*, vol-2(no-2).

Pratiwi, L. dan M. (2017). Pengaruh Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *5(2)*, 1193–1204.

Putri, R. A. (2018). Efektivitas Organisasi Koperasi Pengemudi Taksi (KOPSI) Dalam Memberikan Pelayanan Jasa Angkutan Di Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 1–9.

Ritonga, H. J. (2015). *Manajemen Organisasi Pengantar Teori Dan Praktek*. Medan: Perdana Publishing.

sagita, susilo, C. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (Studi Pada PT Astra Internasional , Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Administrasi Bisnis*, vol 57(no 1).

Soedjono. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada

terminal penumpang umum di
surabaya. *JOM FEKON*, 175.

Subagyo, P. (2014). Dimensi Budaya
Organisasi Sebagai Prediktor
Kinerja Unit Kerja. *Jurnal
Administrasi Kesehatan Indonesia*,
2(3), 209–216.

Website:

<http://bappeda.riau.go.id/web/> diakses
pada 18 Mei 2018 Pukul 22.00