

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIDANG PENDIDIKAN KANTOR SEKRETARIAT
WILAYAH KECAMATAN CERMEE KABUPATEN BONDOWOSO**

Farida Hanum¹⁾ Elisa Nurul Fadilah²⁾

¹⁾Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

²⁾Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of organizational culture on the performance of employees of the Education Sector Office of the Secretariat of the District of Cermee, Bondowoso Regency. The research method in this thesis is including quantitative research using quantitative research, with a survey approach that is research that takes samples from the population and uses a questionnaire as a primary data collection tool. In this study, as many as 18 people were sampled using a total sampling technique or saturated samples. The data analysis method uses validity test and reliability test while to test the hypothesis in this study it can use test, multiple linear regression analysis, partial test (t test) assisted by SPSS 22.0 for windows. With a significance level of 0.05 and determination of acceptance and rejection criteria. The results of the analysis conducted by researchers note that with a significance level of 0,000 so the value of tcount is $7.985 > \text{table } 2.119$. Based on the significance value, it can be concluded that the significance value of 0,000 is below 0.05, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted, this shows that there is an influence of organizational culture on the performance of Education Sector Officers in the Regional Secretariat Office of Cermee Subdistrict, Bondowoso Regency

Key Words: Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman

yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota- anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa

depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru itu menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan.

Menurut G Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Selain pengertian diatas Robbins dalam Sembiring, (2012:41) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Robbins (2006: 483) menyatakan bahwa "Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya". Pegawai 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 terutama untuk mencapai tujuan organisasi

"Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/ dipekerjakan .

Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean governance), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (service public oriented), bukan untuk mencari laba (profit oriented) (Azizy, 2007) Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan

Nepotisme

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya". Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut .

"Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik . Pemerintahan dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi .

Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan, berperan sebagai transformer budaya terhadap pengembangan amanat dan pemegang estafet pemerintahan dimasa yang akan datang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas

pendidikan. Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan yang kualitas dan mengkordinasikan unsur pendidikan di lingkup .

Kinerja 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti . terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan masalah berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu (1) masih ada 4 pegawai kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya. Seperti terlihat masih banyaknya pegawai suka melalaikan pekerjaannya. (2) masih ada 3 pegawai yang terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal ini

terlihat masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi diluar dari urusan kantor. Misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. (3) kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan lembaga. Misalnya pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang deadline, dan perlunya waktu cukup lama ketika masyarakat yang ingin mengurus berkas yang bersangkutan dengan Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan

“Hal ini juga terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas kantor Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas pemerintahan daerah tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan harus dapat membenahi permasalahan ini. Aparat Kantor Kecamatan harus diperhatikan kualitasnya, dengan melakukan upaya pemberdayaan pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh kebenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:8).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2012: 130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Bidang Pendidikan Kecamatan Cerme yang berjumlah 18 pegawai. Besarnya populasi dalam penelitian ini mempertimbangkan faktor-faktor yang menunjang keberhasilan pelaksanaan penelitian

2. Sampel

Dalam penelitian ini semua anggota

populasi dijadikan sumber data, yaitu sebagai sampel peneliti. Peneliti mengambil *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:85) Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Cermee yang berjumlah 18 orang .

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari Responden. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden.

Dalam pengukuran jawaban responden ini melalui skala likert. pengisian kuesioner yang berhubungan dengan akuntabilitas,transparansi dan kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan *skala Likert*.

2. Observasi

Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna

mengetahui masalah-masalah yang ada pada Kantor Sekretariat Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso dengan pertimbangan masalah-masalah yang ada disesuaikan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274) Merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal- hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya maka digunakan tehnik dokumentasi. Tehnik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang Kantor Sekretariat Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso serta data-data lain yang mendukung

D. Metode Analisa Data

a. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner . Menurut Sugiyono (2012:121) ”Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur“. Sugiyono (2012:133-134) menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula . Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi apabila korelasi antara

butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut (Sugiyono, 2013:148) pengujian reliabilitas digunakan dengan rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer program SPSS 22.0 for Windows. Untuk menghitung reliabilitas caranya adalah dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai alpha. Dengan ketentuan bila $\alpha > 0,60$ sampai mendekati satu, maka alat peneliti *reliable* (Sugiyono, 2013:150).

c. Regresi Linier Sederhana

“Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel *dependent* (variabel Y), nilai variabel *dependent* berdasarkan nilai *independent* (variabel X) yang diketahui. Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Analisis regresi linier dapat digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer SPSS 22.0 for Windows di mana secara umum data hasil

pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso dilakukan dengan rumus regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sumber : Sugiyono, 2013:204)

Keterangan :

- \hat{Y} = Kinerja Pegawai
- X = Budaya Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pada penelitian ini digunakan uji satu pihak kanan dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis dan untuk memperkuat di dalam menganalisis data, peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan program *software* SPSS 22.0 for Windows . kemudian pengujian dilakukan dengan membandingkan antara dan dengan dasar pengambilan keputusannya adalah :”

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara

individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

- c. Mencari t tabel : $df = n - k$ ($\alpha/2$)
- d. Dimana: df : *degree of freedom*
 n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat α : 5% (0,05)

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS 22.0 for Windows dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji Simultan (Uji F)

“Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22 for Windows 7. Dasar pengambilan keputusan menurut Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai Sig

$> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dengan menggunakan rumus di atas. dan dengan bantuan SPSS 22 diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir .Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas Budaya Organisasi(X)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,869	0,4683	Valid
2	0,493	0,4683	Valid
3	0,869	0,4683	Valid
4	0,502	0,4683	Valid
5	0,838	0,4683	Valid
6	0,838	0,4683	Valid
7	0,779	0,4683	Valid
8	0,921	0,4683	Valid
9	0,953	0,4683	Valid
10	0,953	0,4683	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,762	0,4683	Valid
2	0,713	0,4683	Valid
3	0,836	0,4683	Valid
4	0,567	0,4683	Valid
5	0,859	0,4683	Valid
6	0,793	0,4683	Valid
7	0,851	0,4683	Valid
8	0,881	0,4683	Valid
9	0,684	0,4683	Valid
10	0,789	0,4683	Valid

Berdasarkan tabel diatas pengujian validitas pada variabel bebas Budaya Organisasi (X), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) diatas, jika r hitung $>$ r tabel dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Ket
Budaya Organisasi		0,60	Reliabel
Kinerja	0,922	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 yakni Pengujian reliabilitas untuk menguji keandalan dari suatu alat ukur untuk masing-masing variabel. menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu variabel budaya

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:42), dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

organisasi terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Tabel 4. Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,282	3,834		1,117	,281

Budaya	,82	,103	,894	7,9	,000
a	3			85	
Organi					
sasi					

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 4,282 + 0,823X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 4,282 merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai sebesar 4,282, jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan. 0,823X besarnya koefisien variabel budaya organisasi yang berarti setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,823 dengan asumsi variabel bebas konstan

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,117	,281
Budaya Organisasi	7,985	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan

Mencari t tabel : $df = n - k (\alpha/2)$

$$: 18 - 2 = 16 \frac{0,05}{2} = 0,025$$

: 16 (t_{tabel} 2,119) (Lihat Lampiran 8)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} 7,985. Variabel kualitas pelayanan mempunyai nilai $t_{\text{tabel}} = 2.119$. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis adalah dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai $t_{\text{hitung}} 7,985 > t_{\text{tabel}} 2.119$. Berdasarkan nilai

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

signifikansi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 berada di bawah signifikansi 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai $t_{\text{hitung}} 7,985 > t_{\text{tabel}} 2.119$. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05 yang berarti

Ho ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso

2. Saran

Saran Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso dalam pelaksanaan kualitas pelayanan terhadap masyarakat yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi instansi pemerintah, diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas dalam bidang pelayanan masyarakat karena pemerintah merupakan wakil masyarakat sehingga pelayanan yang baik juga sangat diperlukan. Begitu pula dalam hal pemenuhan kebutuhan masyarakat akan informasi, pemerintah dapat menerapkan lebih banyak strategi dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat khususnya. Meningkatkan lagi kualitas dari Budaya organisasi dan struktur organisasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi
- b. Budaya organisasi harus menjadi salah satu perhatian utama Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso, karena mempunyai pengaruh

yang besar terhadap meningkatkan kualitas pelayanan di tempat kerja. Dimana jika nilai budaya organisasi meningkat maka kualitas pelayanan di tempat kerja akan meningkat pula. Untuk meningkatkan budaya organisasi di Kantor Sekretariat Wilayah Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso perlu mensosialisasikan perubahan yang akan dilakukan secara bertahap. Pertama memberi penjelasan kepada pegawai akan pentingnya arti perubahan untuk perusahaan. Kedua mengimplementasikan perubahan yang telah di bentuk perusahaan kedalam aktifitas sehari-hari

- c. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Arikunto, Suharmini. 2012. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

- _____. 2014. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cangara, Hafied 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.
- Handoko, T.Heni 2003 : *Manajemen Cetakan Kedelapanbelas J iiiii BPFE Yogyakarta*
- Hasibuan, M.S.P 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, A.A, 2009. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- _____. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung
- Siswadi, Edi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. Mutiara Press. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung; Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, P. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Winardi, 2006. *Motivasi Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo persada