

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR KANTOR CAMAT ENOK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SYAFRINA DINA, HELLY KHAIRUDDIN**

[nyafrinadinamgt@gmail.com](mailto:nyafrinadinamgt@gmail.com), [hellykhairuddin1976@gmail.com](mailto:hellykhairuddin1976@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine whether the organizational culture has an effect on the performance of Office Apparatus Head District Enok Indragiri Hilir. Data analysis using simple linear regression equation. Based on the F test that has been done, the value of F Calculated obtained is 409.527. The value of R Square obtained is 0.833. So big influence given by Organization Culture to Performance Apparatus Office Enok District Indragiri Hilir regency that is equal to 0,833 or 83,3%. Value 83.3% is very high and significant, but there are still other factors influencing the performance of Office Apparatus Sub-District Enok Indragiri Hilir outside the Organizational Culture factor that is equal to 16.7% and not discussed other factors in this study. The equation of simple linear regression line obtained is  $Y = 9,471 + 0,784X$ .*

**Keywords: Organizational Culture and Performance.**

### **ABSTRAKSI**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, nilai F Hitung yang diperoleh adalah 409,527. Nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,833. Jadi besar pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,833 atau 83,3%. Nilai 83,3% sangatlah tinggi dan signifikan, tetapi masih ada pengaruh faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir diluar faktor Budaya Organisasi yaitu sebesar 16,7% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu  $Y = 9,471 + 0,784X$ .*

**Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja.**

#### **A. PENDAHULUAN**

##### **Latar Belakang Masalah**

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan aparatur sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena aparatur merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus

penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Penyediaan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (pelayanan publik) merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap penyelenggara negara. Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat merupakan

keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

Dengan demikian aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Agar terpenuhinya pelayanan pemerintahan yang baik, tentunya harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melihat kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan secara optimal. Dari sisi lain tentunya agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal memerlukan perencanaan dan pengembangan berkelanjutan secara maksimal dari masing-masing pihak yang berkepentingan. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas pengembangan sumber daya manusia dapat mengakibatkan munculnya hambatan dalam pelayanan masyarakat dan produktivitas masyarakat. Pada umumnya mengenai kemampuan sumber daya manusia yang ada masih jauh dari yang kita harapkan.

Untuk itu pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan diklat kepada aparatur, menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja aparatur. Namun peningkatan kinerja para aparatur belum juga menampilkan hasil yang memuaskan. Meski pun di beberapa daerah kinerja aparatur

negeri telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang aparatur negerinya belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat masih banyak aparatur yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Masih adanya aparatur yang terlambat, saat jam kerja sering aparatur tidak ditemukan di tempat kerja, dan lain sebagainya. Kemudian banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan dari aparatur yang bekerja.

Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja aparturnya, kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir juga demikian. Juga masih banyak keluhan-keluhan masyarakat yang menyatakan kurangnya kinerja aparatur dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat. Masih terdapat aparatur yang mangkir dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, seperti terlihat beberapa aparatur yang berada pada pusat pasar di disaat masih jam kerja atau masih adanya aparatur yang berada pada warung kopi di saat jam kerja, hal ini menyebabkan waktu yang tidak menentu jam berapa warga masyarakat harus mendapatkan haknya ketika berurusan dengan instansi pemerintah.

Rakyat adalah pihak yang dilayani dan aparatur pemerintah ditugaskan dan digaji untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja aparatur, di Indonesia memang sangat sulit karena masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut mental, etos dan budaya kerja dari aparatur pemerintah.

Tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari aparatur dalam melaksanakan tugasnya,

keberhasilan organisasi akan sulit tercapai. Kontribusi aparatur pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Kontribusi aparatur pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Tidak hanya jumlah usaha tetapi juga arah dari usaha. Sifat-sifat yang ada pada diri aparatur, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja aparatur.

Menurut Robbins (2006:721), budaya organisasi adalah Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam pembentukan perilaku aparatur. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Menurut Robbins (2006: 121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan aparatur sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Karena budaya organisasi merupakan sumber utama dalam memelihara budaya kerja yang terjadi di kecamatan Enok, maka setiap organisasi harus selalu berkenan untuk menyesuaikan dengan budaya yang berlaku secara umum di masyarakat, sehingga budaya di kecamatan akan lebih baik, sehingga budaya

kerjanya menjadi terhormat. Namun pada kenyataannya budaya organisasi yang ada di kantor Camat Enok adalah masih adanya sebagian aparatur yang terbiasa datang terlambat, kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium "mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit". Selain itu juga terlihat dari rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki serta kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang dapat ditempuh.

Dengan memperhatikan bahwa setiap organisasi merupakan suatu "satuan" yang bersifat khas dan memiliki jati diri sendiri. Budaya organisasi akan memberikan petunjuk, apakah aparatur diharapkan bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Budaya aparatur di Kantor Camat Enok harus ditampilkan dengan baik, sehingga akan menjadikan contoh bagi aparatur lainnya di sekitar kabupaten Indragiri Hilir. Persoalannya adalah bahwa budaya organisasi ini yang harus dicermati, sehingga akan mencerminkan budaya tinggi tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja aparatur negara yang belum optimal dan hubungannya terhadap budaya organisasi maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap aparatur. Dengan demikian penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir".

### **Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir?

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

## B. TELAAH PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, dan Carroll (Munandar, 2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi Berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut Wirawan (2007:10) adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Triguno (2000:184), Budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2006:721), budaya organisasi adalah Sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Wood, dkk (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Stanley Davis budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota

sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman perilaku didalam organisasi (Sobirin, 2007:131). Menurut Hodge dan Anthony budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi (Komariah dan Triatna, 2005:101).

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Munandar, 2001:264) yaitu :

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian

yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (dalam Pasolong, 2007:176) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Gibson (dalam Pasolong, 2007:176) kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robbins (2006:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Dari definisi diatas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan.

Rivai (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilanseseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasibuan (2007: 88) memaparkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan wahana untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

Samsudin (2005: 159) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Robbins (2006:121), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi
- b. Kepemimpinan
- c. Kualitas pekerjaan
- d. Kemampuan kerja
- e. Inisiatif
- f. Motivasi
- g. Daya tahan/ kehandalan
- h. Kuantitas pekerjaan
- i. Disiplin kerja

### **Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah "Di duga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir."

### **Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X).
2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja (Y).

## C. METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Enok yang beralamat di Jl. Gajah Mada Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun waktu penelitian ini adalah dimulai pada bulan November 2016 sampai Januari 2017.

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan sebagai berikut:

- Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan (Hasan, 2010:20).
- Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan (Hasan, 2010:20)

#### Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2010:19).
- Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2010:19).

### Populasi Dan Sampel

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Kantor Camat Enok yang berjumlah 31 orang.

#### Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

### Metode Pengambilan Data

1. Wawancara (*interview*), yakni melakukan tanya jawab secara langsung.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yakni dengan membuat daftar pertanyaan terlebih untuk diajukan kepada responden penelitian, dengan menggunakan skala likert.
3. Research Pustaka (*library research*), yakni melakukan penelitian ke perpustakaan dalam rangka mendapatkan buku - buku atau teori- teori yang terkait dengan objek penelitian.

### Analisis Data

#### 1. Regresi Linier Sederhana

Dimana penggunaan analisis regresi linier ini diajukan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas (*independen*) yakni variabel X berupa budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) yakni variabel Y berupa kinerja.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja

e = *Error*

#### 2. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2006 : 41).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel peganggu (*residual*) memiliki distribusi normal, seperti diketahui, uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai  $VIF < 10$ .

c. Uji Autokolerasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Imam Ghazali, 2010) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya.

#### 4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan *software* statistik SPSS (*statistical product and service solution*). Penelitian ini mempunyai dua hipotesis yang di uji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

a. Koefisien Determinasi

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, bisa dilihat dari model summary.

b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien

regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

c. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005:250)

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Metode Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari dekripsi dan gambaran yang sistematis dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan pendekatan survei digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, tidak perlu diperhitungkan hubungan antara variabel-variabel, lebih menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pada pengujian hipotesis.

### 2. Uji Statistik

#### a. Uji Validitas

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 10 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,647 yaitu pada pertanyaan kedelapan dan nilai maksimum r adalah 0,903 yaitu pada pertanyaan kesepuluh. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,647 dan 0,903. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,344.

Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari  $r$  hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Kinerja yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu dari ke 10 pertanyaan nilai minimum  $r$  adalah 0,498 yaitu pada pertanyaan keenam dan nilai maksimum  $r$  adalah 0,859 yaitu pada pertanyaan kesembilan. Pertanyaan lainnya memiliki nilai  $r$  antara 0,498 dan 0,859. Jelas keseluruhan nilai koefisien  $r$  hitung lebih dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,344. Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Budaya Organisasi yang diperoleh nilainya 0,931. Nilai 0,931 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Kinerja yang diperoleh nilainya 0,926. Nilai 0,926 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja dalam

penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

#### c. Analisis Regresi Sederhana

Persamaan garis regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu  $Y = 9,471 + 0,784X$ .  $Y$  merupakan variabel yang dipengaruhi yaitu variabel kinerja, dan  $X$  merupakan variabel yang mempengaruhi yaitu variabel budaya organisasi. Apabila dikaitkan dengan persamaan tersebut, dengan nilai  $X=0$  atau tanpa adanya budaya organisasi nilai kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir adalah 9,471. Kemudian setiap penambahan atau adanya nilai Budaya Organisasi yang diberikan sebesar 1 atau  $X=1$  akan meningkatkan Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,784 menjadi  $9,471 + 0,784 = 10,255$ . Dengan peningkatan kinerja tersebut terlihat bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diberikan kepada Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir maka semakin baik juga Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

#### d. Uji F

Nilai  $F$  Hitung yang diperoleh adalah 409,527. Karena nilai  $F$  Hitung  $>$   $F$  Tabel ( $409,527 > 4,16$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

#### e. Koefisien Determinasi

Nilai R yang diperoleh sebesar 0,913. Nilai ini berada antara 0,800 sampai dengan 1,000. Nilai R sebesar 0,913 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir adalah positif dan sangat tinggi. Kemudian diperoleh juga nilai R Square yaitu sebesar 0,833. Jadi besar pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,833 atau 83,3%. Nilai 83,3% sangatlah tinggi dan signifikan, tetapi masih ada pengaruh faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir diluar faktor Budaya Organisasi yaitu sebesar 16,7% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini.

### E. KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

- Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, nilai F Hitung yang diperoleh adalah 409,527. Karena nilai F Hitung > F Tabel ( $409,527 > 4,16$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
- Nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,833. Jadi besar pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,833 atau 83,3%. Nilai 83,3% sangatlah

tinggi dan signifikan, tetapi masih ada pengaruh faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir diluar faktor Budaya Organisasi yaitu sebesar 16,7% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini.

- Persamaan garis regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu  $Y = 9,471 + 0,784X$ . Y merupakan variabel yang dipengaruhi yaitu variabel kinerja, dan X merupakan variabel yang mempengaruhi yaitu variabel budaya organisasi. Apabila dikaitkan dengan persamaan tersebut, dengan nilai  $X=0$  atau tanpa adanya budaya organisasi nilai kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir adalah 9,471. Kemudian setiap pertambahan atau adanya nilai Budaya Organisasi yang diberikan sebesar 1 atau  $X=1$  akan meningkatkan Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,784 menjadi  $9,471 + 0,784 = 10,255$ . Dengan peningkatan kinerja tersebut terlihat bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diberikan kepada Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir maka semakin baik juga Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

#### Saran

- Untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebaiknya selalu diperhatikan dan ditingkatkan hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi yang ada dilingkungan Kantor Camat Enok. Hal-hal tersebut berupa selalu diberikan dukungan terhadap inovasi aparatur dalam bekerja terhadap tugasnya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan

baik, selalu dijaganya kecermatan dan ketelitian aparatur dalam bekerja, hendaknya ditekankan untuk apabila pegawai telah menyelesaikan pekerjaan hendaknya menganalisis pekerjaan yang dilakukannya untuk evaluasi agar menjadi lebih baik, dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya dilihat dari hasil yang diperoleh tetapi juga memperhatikan proses pengerjaan pekerjaan tersebut, aparatur dalam bekerja tidak menggunakan segala cara agar memperoleh hasil yang maksimal terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pekerjaan yang ada di kantor Camat selalu diorganisasikan berdasar tim bukan berdasar individu, aparatur selalu bisa bekerja sama secara tim dalam penyelesaian pekerjaan, ditingkatkannya disiplin aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan lebih ditekankan kepada aparatur dalam bekerja harus mementingkan kepentingan masyarakat yang memerlukan pelayanan dibanding kepentingan pribadinya. Dengan diperhatikan dan ditingkatkannya hal-hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan akan dapat meningkatkan Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

- b. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya meneliti faktor Budaya Organisasi saja yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, tetapi perlu dilihat faktor lain karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 16,7% selain faktor Budaya Organisasi dan belum

dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda*

- dengan SPSS. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Banyunedai Publishing. Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wood, Jack, dkk. 2001. *Organizational Behavior a Global Perspectives*. John Willey & Sons. Australia.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Banyunedai Publishing. Jakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wood, Jack, dkk. 2001. *Organizational Behavior a Global Perspectives*. John Willey & Sons. Australia.

