

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

Herman¹, Eris Delia²

^{1,2} *Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*

Abstract. Organizational culture is a basic philosophy that makes shared beliefs, norms and values a core characteristic of how to do things in an organization. Organizational culture is very necessary and important role to achieve the organization's peak performance. The purpose of this study is (1) To find out the organizational culture found in the Bogor City Health Office. (2) to find out the performance of the employees of the Bogor City Health Office. (3) to determine the relationship of organizational culture with the performance of employees of the Bogor City Health Office. This research was conducted at the government agency of the Bogor City Health Office. The sample used in this study was 56 people. This type of research is Explorative Descriptive using primary and secondary data, with the method of observation and questionnaire distributed to 56 respondents. The data analysis method used is Spearman rank correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination, and the correlation hypothesis test is processed using SPSS 23. Spearman rank correlation coefficient analysis results obtained $r = 0.544$, meaning that the relationship of organizational culture with the performance of employees of the Bogor City Health Office has a moderate level of relationship. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained $KD = 29.6\%$. The results of the analysis show that the contribution of organizational culture relations with the performance of large employees is 29.6% . While the remaining 70.4% is influenced by other factors in employee performance. Correlation hypothesis test results obtained $t \text{ value} > t \text{ table}$ ($4.764 > 1.674$) then H_a is accepted H_o is rejected, then, it can be concluded that there is a positive and real relationship between organizational culture (X) with employee performance (Y) at the Health Office of Bogor City .

Keywords: Organizational Culture and Employee Performance

Abstrak. Budaya organisasi adalah filosofi dasar yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja puncak organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. (2) untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. (3) untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. Penelitian ini dilakukan di instansi pemerintahan Dinas Kesehatan Kota Bogor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 56 orang. Jenis penelitian yang di gunakan adalah Deskriptif Eksploratif menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode observasi dan kuesioner dibagikan kepada 56 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,544$, artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 29,6\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai besar $29,6\%$. Sedangkan sisanya sebesar $70,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,764 > 1,674$) maka H_a diterima H_o ditolak, maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Kata kunci : Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai sumber daya manusia pada saat sekarang ini masih menjadi pusat perhatian dan fokus utama bagi perusahaan ataupun instansi

pemerintahan dimanapun berada. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia pun membutuhkan banyak cara agar dapat menyeimbangkan kemajuan tersebut agar terwujudnya kinerja yang

memuaskan sesuai dengan harapan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam suatu organisasi yang sangat penting, yang merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan sumber daya-sumber daya yang lain seperti material, modal, dan mesin. Sumber daya tersebut tidak dapat berjalan dan beroperasi dengan baik jika tidak ada sumber daya manusia yang mengelolanya dalam organisasi.

Organisasi merupakan sebuah kelompok yang berisikan orang-orang yang memiliki tujuan tertentu untuk dicapai. Secara langsung ataupun tidak langsung, sikap dan perilaku setiap orang yang berada dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi proses dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya dalam organisasi tersebut. Keberhasilan dan pencapaian tujuan yang diraih oleh organisasi dapat tercermin dari keternampilan dan kemampuan setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Karena tujuan organisasi dapat diraih dengan adanya upaya yang dilakukan setiap anggota organisasi.

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kreatif serta mampu bekerja sama demi mendukung organisasi mencapai tujuannya. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yaitu mengharap hasil yang baik serta memuaskan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan tujuan agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan agar tercipta kinerja yang baik.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi saling berinteraksi

untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Secara umum sumber daya manusia merupakan suatu alat untuk melatih, menilai, serta memperhatikan hubungan kerja yang ada pada sebuah organisasi, dengan tujuan agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam bentuk tanggung jawab untuk mencapai target kerja. Kinerja yang baik sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka akan memudahkan organisasi maupun pegawai itu sendiri untuk mencapai tujuan yang baik pula. Artinya untuk mencapai suatu tujuan maka harus disertai dengan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

Demikian juga dengan Dinas Kesehatan Kota Bogor mempunyai tugas dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang Kesehatan, dengan fungsi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pengendalian, pembinaan dan perizinan dibidang kesehatan yang terdiri dari Kepala Dinas, Sumber Daya Kesehatan, Kesehatan Masyarakat, Pelayanan Kesehatan dan bagian Pengendalian dan Pencegahan Penyakit.

Namun demikian hal ini terlihat dari masih banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan-peraturan yang menjadi pedoman bagi pegawai dan disiplin kerja yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bogor. Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi kedisiplinan dan

ketaatan kerja para pegawai melalui kepala bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang menyebutkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, tidak melakukan *Fingerprint*, banyaknya karyawan yang absen tanpa keterangan (alpa), izin keluar pada saat jam kantor, izin tidak masuk kerja, dan banyaknya karyawan datang terlambat setelah jam istirahat.

Untuk melihat kinerja karyawan salah satunya bisa dilihat dari penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. Berikut data penilaian prestasi kerja pegawai dalam bulan Januari-Desember 2017 pada Dinas Kesehatan Kota Bogor pada tabel berikut:

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor Jangka Waktu Penilaian Januari Desember 2017

Bidang	Target Prestasi Kerja	Waktu	Realisasi
Sumber Daya Kesehatan	100	12 Bulan	68,60
Kesehatan Masyarakat	100	12 Bulan	70,48
Pelayanan Kesehatan	100	12 Bulan	70,23
Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	100	12 Bulan	78,28

(Sumber Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2018

Berdasarkan tabel 1 penilaian prestasi kerja pegawai tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta dapat dikatakan prestasi kerja tersebut belum dapat dikatakan sangat baik. Dengan terjadinya realisasi tidak mencapai target dapat dilihat kurangnya kinerja pegawai dan perlu dilakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Adapun hasil penilaian prestasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor harus memperhatikan standar kinerja pegawainya. Berikut di sajikan penilaian prestasi kinerja pegawai yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Tabel 2. Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

No	Standar Penilaian	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	81- 90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	Dibawah 60	Buruk

(Sumber Dinas Kesehatan Kota Bogor). 2018

Turunnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi serta budaya organisasi. Hal ini dapat terlihat dari tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. Berikut ini data absensi pegawai dalam bulan Januari-Desember 2017 pada Dinas Kesehatan Kota Bogor pada tabel berikut:

Tabel 3 Tingkat Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor Bulan Januari-Desember 2017

Bulan	Hari Kerja	Sumber Daya Kesehatan				Kesehatan Masyarakat				Pelayanan Kesehatan				Pencegahan dan Pengendalian Penyakit							
		Jml	S	A	I	Total	Jml	S	A	I	Total	Jml	S	A	I	Total					
Januari	22	14	2	4	5	11	16	6	3	1	10	20	5	6	2	13	21	3	4	3	10
Februari	22	16	4	0	4	8	20	3	5	1	9	28	6	1	3	10	35	7	1	4	12
Maret	22	16	4	2	3	9	20	0	2	5	7	28	4	3	1	8	35	5	2	6	13
April	22	16	5	0	4	9	20	3	3	6	12	28	7	3	2	12	35	3	3	8	15
Mei	22	17	3	2	6	11	20	0	1	4	5	28	8	4	2	14	35	2	2	3	7
Juni	22	17	2	0	3	5	20	0	8	0	8	28	4	4	5	13	35	1	9	0	10
Juli	22	17	3	2	1	6	20	0	7	3	10	28	1	4	4	9	35	3	9	1	13
Agustus	22	17	4	3	1	8	20	2	4	5	11	28	5	0	0	5	21	3	4	0	7
September	22	17	4	0	0	4	20	0	0	5	5	28	4	2	2	8	21	4	3	8	15
Oktober	22	17	5	5	0	10	20	2	5	0	7	28	6	3	4	13	21	0	5	4	9
November	22	17	5	2	5	12	20	0	0	4	4	28	5	4	2	11	21	4	8	2	14
Desember	22	17	6	5	4	15	20	6	1	6	13	28	6	1	0	7	21	5	4	0	9
Jumlah						108					101					123					134

(Sumber: Dinas Kesehatan Kota Bogor),2018

Dapat dilihat dari tabel diatas, jumlah pegawai bagian bidang Sumber Daya Kesehatan pada bulan Januari sebanyak14 orang dan Februari-April 2017 sebanyak 16 orang dan pada bulan Mei-Desember 2017, kehadiran pegawai jauh dari harapan terlihat dari ketidak hadirannya dalam satu tahun 2017 pegawai yang tidak masuk kerja total keseluruhannya sebanyak 108 orang jumlah pegawai yang tidak hadir. Pada pegawai bagian bidang Kesehatan Masyarakat pada bulan Januari sebanyak

16 orang dan sebanyak 20 orang pada bulan Februari-Desember 2017, kehadiran pegawai jauh dari harapan terlihat dari ketidak hadirannya dalam satu tahun 2017 pegawai yang tidak masuk kerja total keseluruhannya sebanyak 101 orang jumlah pegawai yang tidak hadir. Sedangkan jumlah pegawai bagian bidang Pelayanan Kesehatan pada bulan Januari sebanyak 20 orang dan sebanyak 28 orang pada bulan Februari-Desember 2017, kehadiran pegawai jauh dari harapan terlihat dari ketidak hadirannya dalam satu tahun 2017 pegawai yang tidak masuk kerja total keseluruhannya sebanyak 123 jumlah pegawai yang tidak hadir. Dan jumlah pegawai bagian bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit pada bulan Januari sebanyak 21 orang dan pada bulan Februari-Juni 35 orang dan pada bulan Juli sebanyak 33 orang dan sebanyak 21 orang pada bulan Agustus-Desember, kehadiran pegawai jauh dari harapan terlihat dari ketidak hadirannya dalam satu tahun 2017 pegawai yang tidak masuk kerja total keseluruhannya sebanyak 134 jumlah pegawai yang tidak hadir.

Budaya organisasi yang kuat akan cenderung memberikan rasa saling mendukung terhadap pencapaian perusahaan. Budaya organisasi yang kuat membuat individu yang ada didalamnya merasa bangga akan perusahaan dan memegang prinsip-prinsip perusahaan yang telah tertanam dengan nilai-nilai yang disadari atau tidak disadari, serta digunakan oleh semua elemen dalam perusahaan. Sebaliknya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lemah cenderung akan sulit dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal.

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti

tentang bagaimana cara melakukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja puncak organisasi. Budaya organisasi harus selalu bergerak, berubah, dan melakukan transformasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan strategis. Oleh karena itu budaya organisasi berperan sebagai alat pembeda antara suatu organisasi perusahaan dengan organisasi perusahaan lainnya. Norma-norma dan nilai-nilai tersebut dapat dijadikan tolak ukur atau pandangan bagi setiap individu dalam bertingkah laku serta dalam sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam suatu organisasi.

Berikut adalah aturan-aturan dengan perubahan keputusan Walikota Bogor Nomor 061.2.45-72 tahun 2010 tentang ketentuan hari dan jam kerja di lingkungan pemerintahan Kota Bogor.

1. Hari kerja ditetapkan 5 (lima) hari kerja yaitu mulai hari Senin sampai dengan Jum'at Jam Kerja Efektif selama 37 jam 30 menit (tiga puluh tujuh jam tiga puluh menit) per minggu diluar Istirahat dan Olah Raga, dipergunakan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi kedinasan dan tidak boleh diganggu untuk kegiatan-kegiatan lain diluar kedinasan.
2. Jam kerja sebagaimana yang dimaksud adalah sebagai berikut :
 - a. Senin sampai dengan Kamis
Masuk Kerja : pukul 07.30 WIB
Istirahat : pukul 12.00-12.45 WIB
Pulang Kerja : pukul 15.30 WIB
 - b. Jum'at
Masuk Kerja : pukul 07.30 WIB
Istirahat : pukul 11.30-13.00 WIB
Pulang Kerja : pukul 15.30 WIB
3. Pada hari dan jam kerja para pegawai diwajibkan memakai Pakaian Dinas yang berlaku pada waktu itu, lengkap dengan atribut papan nama dan lencana KORPRI serta mengikuti apel

- pagi dan apel sore.
4. Terhadap unit kerja yang bersifat memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini, agar mengatur jadwal piket pada hari Sabtu dari Pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 12.00 WIB.

Dalam sebuah budaya dapat menjadi identitas bagi organisasi. Budaya yang ada pada organisasi akan mencerminkan citra organisasi di mata orang lain. Apabila budaya tersebut bersifat positif maka akan bercitra positif pula, begitupun sebaliknya jika budaya organisasi bersifat negative maka citra perusahaan di mata orang lainpun akan buruk. Budaya organisasi akan mempengaruhi setiap individu untuk menjadi pemimpin yang otoriter atau menjadi pemimpin yang bersahaja, menjadi pekerja yang individualis atau mampu bekerja sama dengan baik serta menjadikan individu dalam organisasi untuk mampu bekerja lebih cepat atau lambat. Atas dasar tersebutlah, budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku anggotanya sekaligus kedisiplinan dan kinerjanya.

Dinas Kesehatan Kota Bogor mempunyai 10 budaya malu diantaranya yaitu :

1. Malu karena datang terlambat
2. Malu melihat rekan sibuk melakukan aktivitas
3. Malu menuntut hak namun tidak tahu kewajiban
4. Malu karena sering minta izin tidak masuk kerja
5. Malu karena bekerja tidak sesuai dengan aturan
6. Malu karena tidak berpakaian tidak sesuai dengan aturan
7. Malu karena tugas tidak terlaksana tepat waktu
8. Malu berperilaku dan berbicara tidak sopan

9. Malu meroko dilingkungan kantor

10. Malu tidak menjaga kebersihan, keindahan tempat kerja dan lingkungan kantor.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor”**.

Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan untuk mengelola semua unsur yang berkaitan dengan kegiatan individu sebagai anggota organisasi. Setiap individu (dalam hal ini pegawai) tentu sudah dibekali dengan sikap kedisiplinan, norma, nilai, tanggung jawab yang tinggi yang telah dibentuk oleh organisasi hal ini agar kinerja perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam sebuah organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Budaya organisasi berhubungan dengan keberartian bersama dimana budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik budaya organisasi tentang sama dengan mereka atau tidak sama dengan mereka. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai keyakinan, nilai, norma dan pola perilaku dalam melakukan suatu hal. Keyakinan adalah asumsi atau persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, di terima sebagai suatu yang benar dan layak. *Core values* adalah nilai dominan

atau inti, yang diterima di seluruh organisasi. Pola perilaku adalah cara orang bertindak satu sama lain. Pengertian ini menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi karakteristik tentang melakukan sesuatu dalam organisasi. Hal ini tentunya akan memberikan pengaruh terhadap nilai-nilai, norma-norma, keyakinan serta pola perilaku yang berkaitan dengan kegiatan bisnis yang dapat terjadi tanpa disadari. Namun demikian, kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang dalam organisasi (Moeheriono, 2014:337).

Budaya organisasi akan mencerminkan perilaku individu dan kelompok yang akan membantu menciptakan stabilitas organisasi untuk sistem sosial dan menemukan pola berperilaku dari hasil norma-norma dan nilai-nilai yang terbentuk dalam sehari-hari. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Pabundu Tika (2014:108) menyatakan bahwa organisasi yang kuat adalah menjadi pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menentukan perilaku setiap karyawan sehingga mereka merasa lebih baik dengan apa yang mereka lakukan dan cenderung bekerja lebih keras. Hal ini dapat memberikan bahwa budaya organisasi dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk hasil kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan kata lain budaya organisasi berhubungan kuat dengan kinerja.

Keterkaitan pengaruh kuat budaya organisasi dengan kinerja diungkapkan oleh Wibowo (2016: 248), dengan menyatakan sebagai berikut: Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi

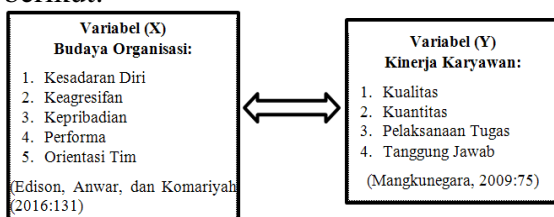
jangka panjang, dalam hal ini budaya organisasi mungkin akan menjadi faktor yang lebih penting dalam mempertimbangkan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam dekade yang akan datang, maka tidak jarang budaya organisasi yang dengan kuat menghalangi kinerja finansial jangka panjang, mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang layak dan cerdas. Dengan demikian dampak yang baik akan dirasakan oleh perusahaan yang unggul.

Dalam sebuah budaya dapat menjadi identitas bagi organisasi. Budaya yang ada pada organisasi akan mencerminkan citra organisasi di mata orang lain. Apabila budaya tersebut bersifat positif maka akan bercitra positif pula, begitupun sebaliknya jika budaya organisasi bersifat negatif maka citra perusahaan dimata orang lainpun akan buruk. Adapun penelitian sebelumnya dari Resti Prasiska Chandra (2017) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada kantor Kecamatan Leuwisadeng Kabupaten Bogor”’. Dalam penelitian ini menggunakan indikator yaitu : Budaya organisasi (x) keagresifan, orientasi tim, kepribadian, performa tim, kesadaran diri dan kinerja (y) kualitas, Kuantitas, Tanggung jawab dan Pelaksanaan tugas. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Hasil penelitian mengungkapkan bahwa analisis koefisien korelasi product moment diketahui hasil $r = 0,520$ yang artinya antara variabel X budaya organisasi dengan variabel Y kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar $R = 0,2704$ yang berarti kontribusi variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 27,04 %. Diketahui uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,8502 > 1,6741$ artinya H_0

diterima dan H_0 ditolak artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka disusun konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka dalam posisi ini penulis mengemukakan suatu hipotesis, bahwa:

1. Budaya organisasi pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor kurang baik.
2. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor cukup baik.
3. Diduga ada hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif, mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. Penelitian ini disebut penelitian deskriptif eksploratif karena teknik penelitian yang digunakan yaitu statistik observasi, statistik kualitatif/kuantitatif.

B. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif:

1. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi seperti fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah pegawai yang diperoleh dari Sub Bagian Umum Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bogor.
2. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data kehadiran pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor, dan data penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Data kuantitatif juga digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Sumber Data Penelitian

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, yaitu:

1. Data Primer

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak pegawai Dinas berupa data bagian-bagian bidang serta jumlah keseluruhan pegawai. Data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literature, artikel, tulisan-tulisan ilmiah serta situs/ website internet.

Operasional Variabel

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membuat konsep operasional variabel. Hal ini bertujuan untuk menterjemahkan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor

yang dapat diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel

dependen. Untuk lebih jelas, operasional variabel akan dijelaskan atau diuraikan sebagai berikut:

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (<i>independent variable</i>)	Kesadaran Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya. 2. Anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya. 3. Anggota menaati peraturan yang ada 4. Anggota melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. 	Ordinal
	Keagresifan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan. 2. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik. 	Ordinal
	Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) pada saat perjumpaan. 2. Anggota sangat menghargai dan siap melayani orang yang datang 3. Antar bagian yang ada, memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani. 4. Anggota kelompok saling membantu. 5. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat. 	Ordinal
	Performa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal – hal yang baru dan berguna. 3. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien. 	Ordinal
	Orientasi Tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap tugas – tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disiergikan. 2. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik 	Ordinal
Kinerja karyawan (<i>dependent variable</i>)	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. 3. Beberapa banyak kesalahan yang diperbuat dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. 2. Pemahaman pegawai dalam pekerjaan yang akan dikerjakan. 3. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Menyelesaikan pekerjaan tanpa melibatkan orang lain. 3. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit. 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki rasa tanggung jawab atas beban tugas yang diberikan. 2. Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas. 3. Kesiapan pegawai dalam target yang diberikan. 	Ordinal

Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Metode sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor dengan jumlah populasi 56 orang.

Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2018:145).

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2018:137).

c. Kuesioner (Angket)

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 bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono,2018:142).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti: buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Metode yang digunakan

untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* (Sugiyono, 2018:267).

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = nilai koefisien pearson

n = populasi

$\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi budaya organisasi

$\sum Y$ = jumlah nilai dalam distribusi kinerja

$\sum XY$ = jumlah hasil kali antara budaya organisasi dan kinerja

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel Hasil Validitas Variabel Independen (Budaya organisasi)

Indikator Budaya Organisasi	No Soal	r_{hitung}	r_{tabel} $n = 30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
Kesadaran Diri	1	0,5296	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,5383	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,7075	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,6981	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keagresifan	5	0,3991	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,5307	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kepribadian	7	0,7031	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,362	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,3251	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
	10	0,4658	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,5428	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Performa	12	0,6478	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	13	0,4376	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,6746	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Orientasi Tim	15	0,5379	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	16	0,4955	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output Excel (2018)

Berdasarkan tabel hasil validitas budaya organisasi, dengan r_{tabel} 0,3610 dari 30 responden pernyataan yang valid 15 dan 1 pernyataan yang tidak valid.

Tabel Hasil Validitas Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Indikator Kinerja Karyawan	No Soal	r_{hitung}	r_{tabel} $n = 30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,5457	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,4329	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,436	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas	4	0,4409	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,462	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,4471	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pelaksanaan Tugas	7	0,6493	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,5273	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,4865	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab	10	0,429	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,4242	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,36	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid

Sumber Data : Output Excel (2018)

Berdasarkan tabel hasil validitas budaya organisasi, dengan r_{tabel} 0,3610 dari 30 responden pernyataan yang valid 11 dan 1 pernyataan yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki reabilitasnya tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam artian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Reabilitas juga memberi aspek ketepatan atau akurasi. Adapun menurut Sugiyono (2015: 365), untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dimana:

r_1 = nilai reliabilitas

k = mean kuadrat antar subyek

S_t^2 = varians total

$\sum Si^2$ = mean kuadrat kesalahan

Tabel Kriteria penilaian terhadap koefisien α Crombach sebagai berikut:

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 23 :

a. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,856.

Tabel Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Sumber data : output SPSS 23 (2018)

Sumber data : output SPSS 23 (2018)

Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.856	16

Sumber data : output SPSS 23 (2018)

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,856 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	Crombach's Alpha	Crombach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,856	0,727	Reliabel
	2	0,856	0,730	Reliabel
	3	0,856	0,723	Reliabel
	4	0,856	0,729	Reliabel
	5	0,856	0,733	Reliabel
	6	0,856	0,731	Reliabel
	7	0,856	0,728	Reliabel
	8	0,856	0,737	Reliabel
	9	0,856	0,729	Reliabel
	10	0,856	0,723	Reliabel
	11	0,856	0,731	Reliabel
	12	0,856	0,735	Reliabel
	13	0,856	0,723	Reliabel
	14	0,856	0,735	Reliabel
	15	0,856	0,732	Reliabel

Sumber Data : Output Excel (2018)

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,781.

Tabel Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Sumber Data : Output Excel (2018)

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,781 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Crombach's Alpha	Crombach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,781	0,718	Reliabel
	2	0,781	0,722	Reliabel
	3	0,781	0,712	Reliabel
	4	0,781	0,10	Reliabel
	5	0,781	0,725	Reliabel
	6	0,781	0,716	Reliabel
	7	0,781	0,717	Reliabel
	8	0,781	0,706	Reliabel
	9	0,781	0,721	Reliabel
	10	0,781	0,726	Reliabel
	11	0,781	0,722	Reliabel
	12	0,781	0,723	Reliabel

Metode Pengolahan/ Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Dengan variabel X (Budaya Organisasi) dan Y (Kinerja Pegawai).

1. Analisis Deskriptif / Kualitatif

Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Skala pengukuran, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, adapun bobot nilai jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

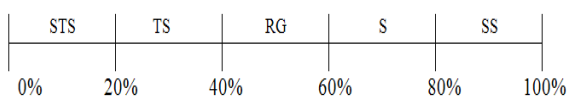
Tabel Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Setuju/Selalu/sangat positif	5
Setuju/Sering/positif	4
Ragu-Ragu/Kadang-Kadang/netral	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif	1

Sumber: Sugiyono (2016: 168-169)

Total dari nilai jawaban dari setiap pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$



Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negative
20%-40%	Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative
40%-60%	Ragu-Ragu/kadang-kadang/netral
60%-80%	Setuju/sering/positif
80%-100%	Setuju/selalu/sangat positif

2. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data

merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan truji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

a. Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau hubungan antara variabel budaya organisasi sebagai variabel X dengan kinerja karyawan sebagai variabel Y, maka digunakan rumus *Rank Spearman* yang dinyatakan dalam rumus :

$$\text{Rumus : } r_{xy} = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)},$$

dimana $\sum di^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$
(Sugiyono, 2016:191)

r_x = koefisien *Rank Spearman*

n = ukuran sampel

R = rangking

di = selisih dari pasangan

ranking ke-1

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Jika nilai $r = +1$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika budaya organisasi bertambah, nilai kinerja juga bertambah. Jika nilai budaya organisasi berkurang, maka berkurang juga nilai kinerja.

2) Jika nilai $r = -1$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif, artinya jika budaya organisasi bertambah, nilai variabel kinerja berkurang, jika nilai budaya organisasi berkurang, maka nilai kinerja berkurang.

3) Jika nilai $r = 0$,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika budaya organisasi bertambah atau berkurang, nilai kinerja tidak mengikutinya. Jika

kinerja bertambah atau berkurang, nilai budaya organisasi tidak mengikutinya.

Menurut Sugiyono (2015: 231), untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel Indeks Korelasi

Interval	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,400 - 0,599	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,000 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015: 231)

b. Analisis koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi budaya organisasi sebagai variabel independen dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Dinas Kesehatan Kota Bogor. Menurut Sugiyono (2011: 231) Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

c. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho : $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Ha : $r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

b. Menentukan uji t (test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikan dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{(n - 2)}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

(Sugiyono, 2014,230)

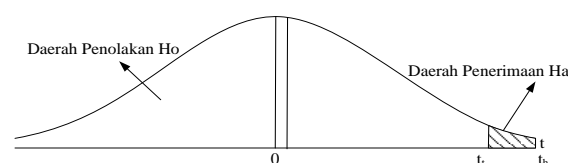
Mencari (Tabel t) menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1) Terima Ho jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan.

2) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya ada hubungan yang nyata antara budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan.



Gambar Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

C. HASIL PENELITIAN

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 56.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor.

Tabel Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Rank Spearman (SPSS23)

Correlations				
			Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.544**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	56	56
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.544**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : output SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *rank spearman* adalah $r = 0,544$. Artinya, budaya organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel Indeks Korelasi

Interval	Persentase	Interpretasi
0,800 - 1,000		Sangat Kuat
0,600 - 0,799		Kuat
0,400 - 0,599	0,544	Sedang
0,200 - 0,399		Rendah
0,000 - 0,199		Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015: 231)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,544$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,544^2 \times 100\% \\ &= 29,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 29,6%, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi besar 29,6% sedangkan dengan 70,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0: r < 0$, yaitu tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

$H_a: r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata atau positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut.

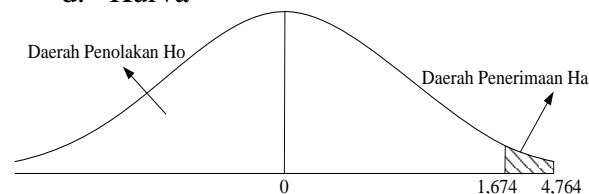
$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}} \\ t_{hitung} &= \frac{0,544\sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,544)^2}} \\ &= \frac{3,997}{0,839} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 4,764$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $56 - 2 = 54$, maka diperoleh $t_{tabel} 1,674$.

d. Kurva



Gambar Kurva Uji Hipotesis

e. Hasil Uji Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,764 > 1,674$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bogor dengan responden sebanyak 56 orang, berdasarkan hasil nilai dan skor rata-rata empirik sebesar 64,51

- sementara skor rata-rata teoritik sebesar 45 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument budaya organisasi atau variabel X yaitu ($64,51 < 45$) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kesehatan Kota Bogor relatif baik.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor dengan responden 56 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 46,36 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 33 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja atau variabel Y yaitu ($46,36 > 33$) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor relatif baik. jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
 3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. Dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,544$, artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 29,6 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kinerja pegawai sebesar

30% sedangkan sisanya 70% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

- c. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $4,764 > 1,674$. Yang berarti H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahidin Udin, Mutakin .A. 445-747-1-SM.pdf. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Hubungan Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Syaka Putra Transindo. Jakarta, Vol.1. No. 2 . April 2014,
- Amstrong. (2009), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit PUSTAKA PELAJAR.
- Bohlander, G., & Shell, S. (2010), Principle og Human Resource Management, 15th ed, Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Dessler, G. (2011). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit PUSTAKA PELAJAR.
- Edison, E., Komariyah, I., dan Anwar, Y. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung,Penerbit Alfabeta.
- Erlinda, Widodo. (2012), Penilaian

- Kinerja.
- Fahmi, I. (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.
- _____. (2013), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.
- Greenberg, J., and Baron. R., A., (2016) *Behavior on Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hasibuan, M. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, I.F., dan Henry. S. (2014), *Buku Praktik Mengembangkan Sumber Daya Manusia*.Jogjakarta, Penerbit Laksana.
- Ilham., F., W. (2017). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Manufacture PT Tirta Investama Babakanpari Kabupaten Sukabumi*. Universitas Pakuan.
- Laras., R., Z. (2018). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Gumati Waterpark*. Universitas Pakuan.
- Mathis, and Jackson. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PUSTAKA PELAJAR.
- Kasmir. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 4. Penerbit Rajawali Pers.
- Kilman. (2016), *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Penerbit PUSTAKA SETIA, Cetakan Pertama.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinciki. (2010) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kusdyah, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CV.ANDI OFFSET.
- Manulang, M. (2015), *Dasar-Dasar Manajemen Yogyakarta*, Penerbit UGM.
- Mangkumanegara, A. P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mangkuprawira, S. (2011), *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. Bogor, Penerbit IPB Press.
- McScane, S., L., Dan Glinow, V. (2014). *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Partice For The Real World*, 5th Ediiton, New York, McGrawhil.
- Muhamad., D., A., R. (2018). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Paco Engineering Divisi Produksi*. Universitas Pakuan.
- Mondy. (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Pustaka Pelajar..
- Moheriono. (2012), *Pengukuran Kinerja*, Surabaya, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Resti., P., C. (2017). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Kecamatan Leuwisadeng)*. Universitas Pakuan.
- Robbins., S., P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2014). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara, Cetakan kelima.
- _____. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

- Schein, Edgar H. (2016) *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisko: Jossey-Bass.
- Siagian, S., P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sinambela. L., P. (2012), *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Penerbit: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Penerbit ALFABETA.
- _____, (2015), *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- _____, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Penerbit ALFABETA.
- _____, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Penerbit ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Swanepol., B. (2008), *Human Resources Management, South African, The Berne Convention*.
- Tan., V. (2016), *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Penerbit PUSTAKA SETIA, Cetakan Pertama.
- Tika, M., P. (2014). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan kelima.
- Prawirosentono, Sinambela Poltak. (2012), *Kinerja Pegawai, Tanjung Barat*. Jakarta, Penerbit GRAHA ILMU.
- Wardiah, M., L., (2016), *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Penerbit PUSTAKA SETIA, Cetakan Pertama.
- Wibowo. (2016), *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta, Penerbit PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Edisi ke 2, Cetakan ke 4.
- Widodo, E., S. (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.