

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KOORDINASI KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Oleh: Suparman Mekka
Dosen FISIPOL UIT Makassar**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel ditetapkan sebanyak 25 orang pegawai dari populasi (104 orang) pengumpulan data penelitian ditempuh dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, interview, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran budaya organisasi dan gambaran kinerja pegawai di Kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan, berkategori sedang dan berkategori tinggi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi yang optimal terhadap keseluruhan proses kinerja pegawai, sehingga dapat diasumsikan bahwa tingginya kinerja pegawai tidak semata-mata disebabkan oleh faktor budaya organisasi.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi pada akhir-akhir ini sudah dirasakan pentingnya dalam dunia kepegawaian. Dalam hidup dan kehidupan manusia dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada, walaupun ada pula yang memiliki budaya yang lebih kuat dari pada yang lainnya. Budaya organisasi bukanlah sesuatu yang mudah untuk dirumuskan, meskipun sebetulnya terasa memiliki pengaruh yang nyata. Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak tampak, tapi mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi pada dasarnya akan memiliki norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, singkatnya budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendu-

kung terciptanya suatu organisasi/perusahaan yang efektif. Oleh karena itu, keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja. Secara sederhana ada dua aspek yang melatar belakangi hal tersebut yakni pertama, ditinjau dari unsur organisasi, budaya organisasi yang merupakan komponen utama organisasi. Kedua, ditinjau dari landasan teori dan hasil study empirik, budaya organisasi merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai, semakin tepat budaya organisasi semakin baik repek pegawai terhadap pekerjaannya yang akan membawa dampak pada kinerja.

Beberapa persoalan kinerja yang diamati penulis pada Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan antara lain adanya pegawai yang meninggalkan

tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, masih adanya pegawai yang hanya terlihat duduk santai, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas, masih ada pegawai yang kurang mengetahui dan memahami tugas pokok dan fungsinya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kebutuhan, kepemimpinan, pengalaman, pengharapan dan lingkungan kerja.

Rendahnya kinerja pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan disebabkan beberapa faktor yaitu budaya organisasi yang lemah, minimnya sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat pendidikan, pengalaman yang kurang, dan kedisiplinan pegawai yang tidak optimal.

2. Rumuan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah gambaran budaya organisasi pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan?
- b. Bagaimanakah gambaran kinerja pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan?
- c. Seberapa besar pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada kantor Badan Koordinasi dan

Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan.

- b. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat menjadi masukan bagi pejabat pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Dapat memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja bukan saja pada lingkup kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Selatan, tetapi dapat digunakan pada kantor pemerintahan yang ada Makassar.
- c. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada pihak yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Budaya Organisasi

Pada mulanya istilah budaya populer dalam disiplin ilmu antropologi. Dalam rentan dua puluh tahun terakhir, topik budaya organisasi menarik perhatian banyak orang, budaya organisasi mulai dipandang sebagai suatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu pola yang dibentuk dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami secara bersama oleh anggota organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi (Schein.1992:12). Budaya organisasi juga digunakan menghadapi masalah-masalah eksternal yang dihadapi oleh perusahaan dan peyesuaian internal dari masing-masing organisasi untuk memahami nilai-nilai yang ada sehingga menjadi acuan dalam bertindak dan berperilaku (Susanto, 1997:3), Secara individu maupun kelompok seseorang tidak terlepas dari budaya yang ada dalam organisasi.

Wheelen dan Hunger (1986, dalam Susanto 2001) mendefinisikan budaya perusahaan adalah sebagai himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Stoner, 1996) budaya ada tiga tingkat yaitu:

- a. Artifak adalah aspek-aspek budaya perusahaan yang terlihat perilaku dan fisik merupakan manifestasi nyata dari budaya perusahaan.
- b. Nilai-nilai yang mendukung.
- c. Asumsi dasar/berasumsi

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan sebagaimana menurut Nimram (1997) bahwa terdapat tiga hal yang menjadi ciri-ciri budaya organisasi yaitu:

- a. Dipelajari
- b. Dimiliki atau dianut
- c. Diwariskan dari generasi ke generasi.

2. Sumber Budaya Organisasi

Beberapa sumber dari budaya organisasi menurut Leslie dan Phillips (1996) yaitu:

a. Sejarah (*history*)

b. Lingkungan

Lingkungan sangat berperan dalam membentuk budaya organisasi.

c. Penempatan karyawan

d. Sosialisasi.

Sosialisasi merupakan langkah penting dalam mentransformasikan budaya organisasi dan mempertahankannya sepanjang masa.

3. Tipe Budaya Organisasi

Dari pengamatan yang dilakukan oleh Sonnenfeld (Universitas Emory; dalam Robbins. 1996) di temukan empat tipe budaya, yaitu akademi, klub, tim bisbol dan benteng. Secara detail karakteristik dari empat tipe tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tipe Akademi

Adanya tradisi untuk merekrut lulusan muda, memberikan berbagai macam pelatihan.

b. Tipe Klub

c. Tim Bisbol

Ciri-cirinya adalah berorientasi pada jiwa wiraswasta yang kuat, preventif, terhadap resiko yang sangat tinggi, inovator, individu yang berbakat dan pengalaman.

d. Tipe Benteng

Karakternya utama adalah bertahan untuk hidup dan berusaha berubah haluan.

4. Konsep Kinerja

Penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Pada intinya, kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan

adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain: 1) Kuantitas output; 2) Kualitas output; 3) Jangka waktu output; 4) Kehadiran di tempat kerja; 5) Serta Sikap Komperatif

5. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, kebijakan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintahan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi: 1) Penetapan standar kerja; 2) Penilaian kinerja aktual; 3) Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi setiap personal.

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Untuk mengetahui efektif dan efisien suatu kegiatan kegiatan yang dilaksanakan oleh staf adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan-pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan

a. Penilaian Kinerja Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang ditetapkan secara rasional yang ditetapkan secara objektif serta didokumentasi secara sistematis.

Manfaat mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambil keputusan dan pelaksanaan tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan mutasi. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat merang-

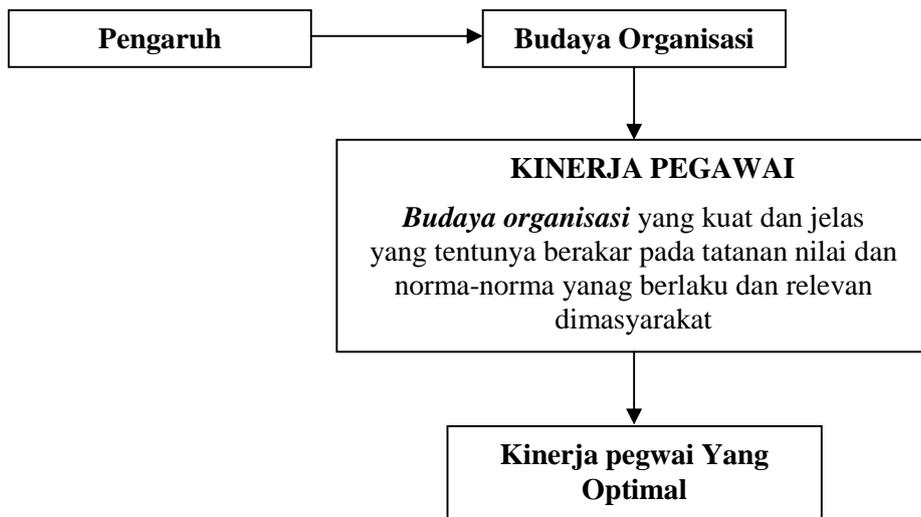
sang dan membimbing pengembangan karyawan. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung pada periode tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan oleh organisasi guna mengevaluasi kinerja karyawan (Hendry Simamora, 1997;417).

b. Penilaian Kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkan komunikasi. Melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut: ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian prestasikerja merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sodang P. Siagian, 1998; 225)

6. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi sebagai representasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan peran yang optimal dari seorang manajer atau pemimpin organisasi yang dapat menciptakan dan memelihara suatu budaya organisasi yang kuat dan jelas. Dengan demikian budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif terutama dalam mendukung kinerja pegawai.



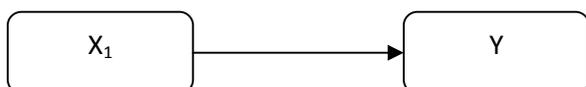
7. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir tersebut di atas maka dapat dirumuskan kerangka pikir berikut ini: “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”.

C. Metode Penelitian

1. Jenis dan rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *korelasional* yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidak adanya hubungan antar variabel yang hendak di ukur (Arikunto, 1998). Sedangkan rancangan penelitian ini terdiri dua variabel yaitu satu variabel bebas, budaya organisasi (X) dan satu variabel terkait yaitu kinerja pegawai Kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”. (Y) adapun rancangan penelitiannya adalah sebagai berikut.



2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan

Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan yang secara keseluruhan berjumlah 104 orang pegawai negeri. Alasan digunakan populasi ini adalah berdasarkan pada karakteristik tak terbatas yaitu sumber data yang tidak ditentukan batasannya dan menggambarkan suatu kelompok objek secara kualitas dengan karakteristik yang bersifat umum, yaitu orang yang pernah dan sedang mengalami gejala diteliti.

Sampel adalah individu-individu yang merupakan cuplikan dari keseluruhan individu atau populasi yang paling tidak memiliki sifat yang sama (Hadi, 1984). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Berdasarkan pendapat Arikunto (1998) bahwa subjek kurang dari 100 dapat di ambil semuanya. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang pegawai.

3. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Sedangkan skala pengukuran merupakan kesepakan yang digunakan sebagai acuan untuk

menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk pertanyaan dengan bentuk check list, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kuesioner, memberi daftar pertanyaan yang berisi hal-hal yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Observasi melakukan pengamatan langsung kepada para pegawai Kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Interview untuk memperoleh data di lapangan dari responden dan informan.
- d. Dokumentasi yaitu cara mendapatkan data dengan mempelajari dan mencatat buku-buku, arsip atau dokumen, daftar tabel statistik dan hal-hal yang terkait dengan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data, penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

- a. Analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.
- b. Analisis kualitatif

6. Variabel dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu independen variabel (variabel bebas) dan dependent variabel (variabel terikat). Menurut (Nawawi, 203: 56) indeviden variabel adalah gejala atau faktor yang menentukan atau mempengaruhi munculnya gejala atau faktor lain

yang devendent variabel. Sementara devendent variabel adalah sejumlah gejala atau faktor yang munculnya dipengaruhi oleh independen variabel. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah

- a. Budaya organisasi adalah himpunan dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan dan sikap/norma yang dimiliki bersama.
- b. Kinerja adalah proses aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Hal ini dapat di ukur melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dipaparkan pada bagian ini meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja golongan dan pendidikan terakhir reponden.

a. Usia Responden

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi responden menurut kategori usia

No.	Usia Tahun	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1.	25 – 35	3	12,00
2	36 – 45	12	48,00
3	45 – 56	10	40,00
	Jumlah	25	100.00

Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia 36 sampai 45 tahun atau masih kategori usia produktif.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi responden menurut jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	18	72,00
2	Perempuan	7	28,00
	Jumlah	25	100,00

Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan, adanya komposisi yang demikian dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Masa Kerja

Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi responden menurut masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1.	< 10 tahun	4	16,00
2	10 – 20 tahun	15	60,00
3	20 tahun >	6	24, 00
	Jumlah	25	100,00

Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi pada interval antara 10 sampai 20 tahun.

d. Tingkat Pendidikan

Jika diperinci jenjang pendidikan terakhir responden maka dapat di ukur sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi responden menurut tingkat pendidikan

No.	Pendidikan terakhir	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1	SMA	2	8,00

2	SARMUD/ Sederajat	3	12,00
3	Sarjana (s1)	17	68,00
4	S2	3	12,00
	Jumlah	25	100,00

Komposisi pendidikan terakhir responden yang terkonsentrasi pada jenjang pendidikan (S1) ini sangat menguntungkan karena tingkat pendidikan diharapkan dapat mempengaruhi profesionalisme dan kualitas kerja.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memberi gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu:

a. Variabel budaya organisasi

Data Variabel budaya organisasi diperoleh menggunakan kuisisioner .berikut ini disajikan distribusi variabel budaya organisasi.

Tabel 5. Distribusi prekuensi variabel budaya organisasi.

Skala 1-10	Frekuensi Absolut	Frekuensi relatif	Keterangan
9-10	3	12,00	Sangat tinggi
7-8	2	8,00	Tinggi
5-6	10	40,00	Sedang
3-4	6	24,00	Rendah
1-2	4	16,00	Sangat rendah
	25	100,00	

Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berkategori sedang.

2. Variabel Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai di lingkungan kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan di peroleh menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 20 item, yang akan ditanyakan ke responden.

Tabel 6 Distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai

Skala 1-10	Frekuensi Absolut	Frekuensi relatif	Keterangan
9-10	4	16,00	Sangat tinggi
7-8	9	36,00	Tinggi
5-6	4	16,00	Sedang
3-4	5	20,00	Rendah
1-2	3	12,00	Sangat rendah
	25	100,00	

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan berkategori tinggi.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. variabel budaya organisasi

Budaya organisasi di kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan adalah budaya "*siri na pace*" dimana harga diri merupakan sesuatu yang sangat dijunjung tinggi, karena dengan harga diri itulah visi dan misi yang berkaitan dengan pembangunan yang baik dapat diwujudkan. Visi yang dibangun didasarkan pada suatu hasil kalaborasi kajian dan analisis teoritik dan realisasi empirik yang mengimajinasikan harapan dan cita-cita masa depan yang lebih maju, dengan mengacu kepada kondisi nyata.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data pada tabel 6 diperoleh tingkat tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dalam berkategori tinggi. Wujud kinerja pegawai tersebut dapat dilihat dari terciptanya hubungan keserasian antara bawahan dan atasan.

Di samping itu budaya organisasi yang kuat dan jelas membawa pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Realitas yang terlihat dan dirasakan hasil observasi penulis tampak bahwa dengan budaya organisasi yang kuat dan jelas bagi pegawai di lingkungan kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan adalah terwujudnya jalinan proses komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Kehidupan manusia dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada, seperti nilai-nilai keyakinan dan perilaku sosial masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada dasarnya akan mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Meskipun demikian tahapan-tahapan pembentukan atau pembangunan budaya organisasi itu dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Seseorang datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru.
- 2) Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir.

- 3) Memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana.
- 4) Orang-orang lain dibawa kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama.

Mencermati hal tersebut, maka budaya organisasi yang kuat dan jelas hendaknya terus dikembangkan dan dilestarikan dari generasi ke generasi. Walaupun budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, namun harus diakui bahwa sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi hanya sebesar 21,8 % sedangkan 79,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Sebagai akhir dari suatu penelitian adalah kesimpulan dan saran-saran yang merupakan rangkuman dari seluruh hasil pembahasan penelitian. Pada akhir tulisan ini penulis dapat mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gambaran budaya organisasi di kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan berkategori sedang. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, pimpinan telah menjadi komunikator yang efektif, pimpinan juga telah melakukan pengawasan langsung terhadap perilaku kerja pegawai. Temuan lebih lanjut mengenai budaya organisasi di kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan adalah terdapatnya budaya "Siri" dalam organisasi dimana harga diri

merupakan sesuatu yang sangat dijunjung tinggi, karena dengan harga diri itulah visi dan misi yang berkaitan dengan pembangunan yang baik dapat diwujudkan.

- b. Gambaran kinerja pegawai pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan berkategori tinggi. Hal ini disebabkan oleh manfaat budaya organisasi dan faktor-faktor lain yang selama ini memberi kontribusi yang optimal terhadap keseluruhan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diasumsikan bahwa tingginya kinerja pegawai tidak semata-mata disebabkan oleh faktor budaya organisasi.
- c. Terdapat positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui uji signifikansi dengan statistik uji t diperoleh nilai sebesar 2,529 lebih besar dari t-tabel pada taraf signipikansi ($\alpha=0,05$)=1,71

2. Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai serta pengembangan organisasi dimasa mendatang, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran sebagai masukan ke berbagai pihak terkait khususnya pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

- a. Perilaku berlandaskan budaya organisasi yang kuat dan jelas hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan.

- b. Pada kantor Badan Koordinasi dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan untuk lebih meningkatkan pembelajaran terhadap budaya organisasi dan mewariskannya terhadap generasi berikutnya dalam rangka pengembangan organisasi berikutnya.
- c. Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini dengan memperhatikan dan mengetahui fakto-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, agar tingkat pencapaian tujuan organisasi lebih berhasil dengan baik.

DATAR PUSTAKA

- Arikunto, S. *Prosedur penelitian suatu pendekatan dan praktek*. Yogyakarta : Rnika cipta.
- Bungin, B. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial format-format kuantitatif dan kualitatif*. Surabaya : Air Langga Press.
- Gibson, Jamel L., Jhon M. Ivancevich dan James H. Donnelly, 1996. *Organisasi; Perilaku Struktur Dan Proses, Edisi 8*. Terjemahan, Penerbit Binarupa Askara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Indrawijaya, A.I., 1989. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru, Jakarta.
- Kahu, Thomas, 1991. *Perilaku dan Desain Organisasi*. Terjemahan, Penerbit PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Koontz; H., And Weinrich, H. 1996. *Manajemen Erlangga*, Jakarta.
- Mardiasmo, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kinerja*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Megginson, David Jennifer J Matthews Dan Paul Banfield. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan PT Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Mitrani, Alain et. Al, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Terjemahan. PT Pustaka Utama Grafitti. Jakarta.
- Moenir, H.A.S., 1998. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi askara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 1995. *Instumen Penelitian Bidang Sosial*. Gajah mada university press, yogyakarta
- Nimran, Umar, 1997. *Perilaku Organisasi*. Citra media. Karya Anak Bangsa, Surabaya.
- Prawirosantono, S. 1997. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BIFE, Jogyakarta.
- Rifai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rifai, Veithzal, 2003. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke 21*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riggs, W. Fred (ed), 1996. *Administrasi Pembangunan. Sistem Administrasi Dan Birokrasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, kontroversi dan aplikasi*. Terjemahan PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Salusu, J, 1996. *Pengambilan Keputusan Sratejik. Untuk Organisasi Publik Dan Nonprofit*. PT. Grasindo, Jakarta.
- Schein, E. H, 1997. *Organizational, Culture And Leadership (Second Edition)*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco.
- Sugiyono, 1997. *Metode Penilitin Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Winardi, 1989. *Perilaku Organisasi*. Tarsito, Bandung.