

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN SOPPENG

Muh. Yusuf¹, Indah Cahyani²

¹Universitas Negeri Makassar

²Universitas Halu Oleo

email: yusufnurmang@gmail.com

Makassar, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng dengan menggunakan metode kuantitatif. Variabel bebas adalah budaya organisasi, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Jumlah sampel sebanyak 86 dengan teknik penarikan sampel menggunakan tabel Morgan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase, analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng. Adapun rekomendasi dari penelitian ini adalah setiap aparatur sipil negara harus mampu mempertahankan kinerja yang telah dicapai agar tidak menurun dan lebih ditingkatkan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai target, serta visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal.

Kata kunci : Budaya, Kinerja, Organisasi.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture on the performance of the Soppeng Regency Regional Financial and Revenue Management Agency using quantitative methods. The independent variable is organizational culture, while the dependent variable is performance. The total sample was 86 with a sampling technique using Morgan tables. The data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The analysis used is descriptive percentage analysis, simple linear regression analysis. The results of this study indicate that H_0 rejected and H_1 accepted, which means that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of the Soppeng Regency Regional Financial and Revenue Management Agency. The recommendation from this research is that every state civil servant must be able to maintain the performance that has been achieved so that it does not decline and is further improved, so that work can be carried out according to targets, and the vision and mission of the organization can be realized optimally.

Keywords : Culture, Performance, Organization.

PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada, harus dilaksanakan, dan dipatuhi oleh setiap anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut dikenal dengan istilah budaya organisasi yang diwujudkan dalam budaya kerja setiap anggota organisasi. Budaya organisasi dijadikan sebagai pedoman bagi anggota agar dalam menjalankan tugas dan fungsi selalu taat pada aturan yang berlaku. Sehingga pemahaman mengenai budaya organisasi bagi anggota atau pegawai harus ditanamkan sejak anggota organisasi mulai masuk bekerja, dengan memberikan training, dan orientasi mengenai nilai-nilai kedisiplinan, saling menghargai dan kerjasama yang baik. Budaya organisasi yang positif menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih sering daripada hukuman serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan dari individu.

Menurut Robbins dalam (Sagita et al., 2018) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku pasti. Budaya dalam organisasi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya organisasi inilah yang dapat membantu kinerja organisasi, aparatur sipil negara untuk memberikan pelayanan, harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang menggambarkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan ASN dalam memberikan pelayanan publik, yaitu ditanamkan oleh setiap pimpinan, antara lain kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama disertai niat pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Dalam budaya, organisasi publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintah yang bersih. Tantangan besar organisasi pemerintah daerah adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien, dengan melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kinerja instansi pemerintah ditentukan juga pada kinerja pegawai yang menjadi penggerak organisasi tersebut. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktifitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya kerja yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Menurut Chaizi

Nasucha (Fahmi, 2010, pp. 3–4) mengatakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai tujuan kebutuhan secara efektif. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng ditemukan beberapa masalah berdasarkan hasil pengamatan yaitu beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang tepat waktu, masih ada pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi diluar dari urusan tempat kerja. Meninggalkan tempat kerja dengan alasan mengikuti acara keluarga, dan pegawai belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang *deadline*. Dari data tersebut, telah tampak masalah kinerja organisasi di BPKPD Kabupaten Soppeng mengalami penurunan realisasi pendapatan retrebusi daerah jika dilihat dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Pada tahun 2017 menargetkan Rp. 552.030.400 dan terealisasi Rp. 542.124.401, kemudian di tahun 2018 menargetkan Rp. 942.367.600 dan terealisasi Rp. 864.454.549, dan di tahun 2019 menargetkan Rp. 1.011.032.200 dan terealisasi Rp. 741.887.450. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng masih perlu peningkatan. Budaya organisasi dalam Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng masih diwarnai kebiasaan tradisonal sehingga menghambat kinerja organisasi seperti saling melindungi jika ada kesalahan/penyimpangan. Dari hasil observasi awal yang dilakukan, maka tertarik untuk mengambil sebagai bahan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng”.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng karena mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel bebas (X) adalah budaya organisasi Robbins (Suprpto, 2019) dengan indikator yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama. Sedangkan, variabel terikat (Y) adalah kinerja Sobandi (Nugraha, 2011) dengan indikator yaitu keluaran,

hasil, kaitan usaha & pencapaian, dan informasi penjelas. Jumlah sampel sebanyak 86 dengan teknik penarikan sampel menggunakan tabel Morgan (Sofian Effendi, 2017, p. 175). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase, analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap variabel tak bebas/terikat (dependent). Pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X) terhadap Kinerja organisasi (Y).

Tabel Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.655	2.541		7.341	.000
Budaya Organisasi	.359	.058	.557	6.149	.000

a. Dependent Variable Y: Kinerja Organisasi

Sumber : Olah Data SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan kinerja organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Selanjutnya pada *Coefficients* Kolom B, Diketahui nilai constant (α) sebesar 18.655 dan nilai kinerja 0,359 sehingga persamaan regresi dapat dituliskan:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 18,655 + 0,359 X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan penambahan nilai b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan.

1. Konstanta (a) sebesar 18.655 menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas dalam hal ini variabel budaya organisasi. Diasumsikan bernilai nol (tidak ada nilai), maka nilai kinerja organisasi tersebut sebesar 18.655 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan adanya pengaruh variabel tersebut di atas maka kinerja organisasi akan meningkat. Keempat indikator variabel X harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja organisasi di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng.

2. Koefisien regresi b dinamakan koefisien arah regresi dengan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu-satuan, perubahan ini merupakan penambahan nilai b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Perolehan nilai koefisien regresi X sebesar 0,359 menyatakan jika setiap penambahan 1 nilai pada budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) maka akan berakibat pada meningkatnya nilai kinerja bertambah sebesar 0,359.

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Data output SPSS 16 menunjukkan nilai variabel X (Budaya Organisasi) dinaikkan maka nilai Y (Kinerja) akan naik mengikuti perubahan variabel X. Hasil penelitian ini didukung oleh Buhler dalam (Zulkarnain, Hasmin, 2018) budaya yang kuat lahir dari norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi, ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut anggota organisasi yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Organisasi Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng.

KESIMPULAN

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini membuktikan semakin baik penerapan budaya organisasi maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mengenai budaya organisasi dan kinerja Badan Pengelolaan

Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Soppeng merupakan bukti ilmiah akan pentingnya budaya organisasi dalam penyelenggara pelayanan publik yang dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal. Organisasi diharapkan terus mampu dalam penerapan budaya organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memperhatikan segala aspek pendukung tanpa berat sebelah. Selain itu, penting adanya edukasi dari pemimpin kepada pelaku organisasi agar mengerti mengenai budaya organisasi, yang mana berguna untuk meningkatkan keberlangsungan organisasi.

REFERENSI

- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabet, CV.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. 57(1).
- Suprpto, S. (2019). *Budaya Organisasi di Sekretariat Kabupaten Gorontalo*. Universitas Negeri Makassar.
- Sofian Effendi, T. (2017). *Metode Penelitian Survei (Revisi)*. Penerbit LP3ES.
- Nugraha, H. (2011). *Kinerja Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Dalam Penyajian Informasi Pariwisata Di Kabupaten Subang Melalui Sistem Informasi Geografis (SIG) [Universitas Ilmu Komputer]*.
- Zulkarnain, Hasmin, dan G. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 1(2).