

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SUNGAI PENUH

**SYU'IB, S.AP¹,
NANIK MANDASARI S.IP M.Si², MARIO MARGINTARA S.Sos M.Si M.AP³,**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

email:

syuiib63@gmail.com
NanikMandasari@gmail.com
MarioMargintara@gmail.com

ABSTRACT

With the Problem Formulation Is there an Influence of Organizational Culture and Employee Performance on the Professionalism of the State Civil Apparatus in the Communication and Information Office of Sungai Penuh City, both partially and simultaneously. The purpose of this study was to determine the Effect of Organizational Culture and Employee Performance on the Professionalism of the State Civil Apparatus in the Communication and Information Office of Sungai Penuh City. This research uses a quantitative approach where the research method is to use quantitative descriptive, this data is numerically or qualitatively. From the results of research using this method it is known that organizational culture has a significant effect on professionalism and performance has a significant effect on professionalism. Where Organizational Culture (X1) has a positive effect on Professionalism (y) with a coefficient value of 0.372 is and significance of 0,000 is smaller than the probability value of 0.005. Proven by $t_{arithmic} > t_{table}$ (3,888 > 2,179). Performance (X2) has a positive effect on Professionalism (y) with a coefficient value of 0.577 which is 0.000 less than the probability value of 0.005. Proven by $t_{arithmic} > t_{table}$ (2,375 > 2,179). this is evidenced by the calculated f value of 43,550 and f table of 3.98 with a significance of 0,000. Therefore $f_{count} > f_{table}$ (43.550 > 3.98) with a significance value less than 0.05 (0.000 < 0.05). Conclusions From This Research Namely Organizational Culture and Performance together (simultaneously) have a positive effect on professionalism.

Keywords : Organizational Culture, Performance, and Professionalism

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai terhadap Profesionalisme Aparatur Sipil Negarapadadinas Komunikasi dan Informatika Kota Sungai Penuh. Dengan Rumusan Masalah Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai terhadap Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai terhadap Profesionalisme Aparatur Sipil Negara pada dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sungai Penuh. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan Deskriptif Kuantitatif, data ini berbentuk angka atau kualitatif yang di angkakan. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme dan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme. Dimana Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,372 merupakan dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005. Dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.888 > 2.179$). Kinerja (X2) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (y) dengan nilai koefisien sebesar 0,577 merupakan dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005. Dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.375 > 2.179$). Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 43.550 dan f_{table} sebesar 3,98 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $f_{hitung} > f_{table}$ ($43,550 > 3,98$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Budaya Organisasi dan Kinerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja, dan Profesionalisme

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkat pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi serta diperlukan peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang hubungannya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya birokrasi yang baik dan terkoordinasi. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Kinerja organisasi tidak hanya ada pada level pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada bawahan. Jika hanya pimpinan yang mempunyai kinerja tinggi, padahal bawahannya tidak mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini karena praktek di lapangan para pelaksana di lapangan justru adalah para bawahan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah output dan bukan input. Pihak yang merasakan output bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itu dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan.

Sebagai input kinerja yang penting adalah budaya birokrasi. Robbins dalam Sembiring (2012:41), memberi pengertian bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya mengikat para anggota yang dilingkupi budaya itu untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya dan tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya tersebut itu adalah budaya yang bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dipastikan apabila memang semua anggota organisasi sudah menganggap norma itu sebagai budaya, maka ia akan melaksanakannya dengan baik.

Pada akhirnya kinerja sebuah organisasi masih tetap tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang diharapkan semakin tinggi kinerjanya, maka ia akan semakin berkualitas, sehingga akan semakin baik pula kinerjanya.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi pemerintah, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisiensi. Serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang tidak memiliki inisiatif, mata duitan, tidak transparan karena berpatokan terhadap hal-hal yang tertulis, malas-malasan, takut kepada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintahan kearah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada didalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi. Yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.

Hal inilah yang disadari oleh Dinas komunikasi dan informatika Kota Sungai Penuh sebagai suatu institusi pemerintahan yang menyajikan pelayanan informasi kepada setiap individu-individu maupun institusi lainnya di lingkungan pemerintahan Pemko sungai penuh. Sebagai unsur pelaksana di bidang informasi dan komunikasi, Dinas kominfo mempunyai tantangan berat dalam menyajikan pelayanan dan penyajian data yang akurat yaitu “*e-gov*” diharapkan dapat memberi pelayanan terbaik dan Informasi Komunikasi Data Yang Aktual, Akurat Mendukung Kota Sungai Penuh Yang Modern, Madani dan Religius kepada masyarakat..

Adapun masalah yang muncul berdasarkan pengamat penulis pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sungai Penuh adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kemauan personil untuk meningkatkan kemampuan dalam berinovasi sehingga pekerjaan menjadi terhambat bisa dilihat dalam pelaksanaana di lapangan.

2. Kurangnya pegawai memperhatikan ketelitian terhadap pekerjaan sehingga mempengaruhi tujuan dari pekerjaan itu sendiri, terlihat dari pegawai yang kurang memperhatikan dalam melakukan kegiatan terutama terkait dengan pemasangan jaringan di pemerintahan.
3. Kurang tuntasnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga standar pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, terlihat adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan saat atasan meninggalkan pekerjaan tersebut.
4. Kurangnya pegawai agresif dalam bekerja seperti adanya pegawai yang bersantai disaat jam kerja, hal ini dikarenakan dorongan dari atasan untuk meningkatkan pekerjaan sangat minim.
5. Rendahnya pegawai yang mengetahui tugas pokok dan fungsi disebabkan tidak sesuai latar belakang dan keahliannya karna banyak pegawai yang yang latar belakang pendidikanya tidak mengarah ke dinas komunikasi dan informatika.
6. Kurangnya pegawai yang ikut serta pendidikan dan pelatihan dibidang tertentu infotmasi, sehingga terdapat beberapa pegawai yang tidak profesional dalam pekerjaannya.

II. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan Juli 2020 dengan kuisisioner dan mengambil data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini pegawai dinas komunikasi dan informatika kota sungai penuh, dimana total jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 22 orang. Rincian penyebaran dan pengambilan kuisisioner dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini

Tabel 3.1 Penyebaran dan pengambilan kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	22	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	14	65%
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	3	10%
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	5	23%
5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	14	65%

Sumber : Data Primer diolah 2020

3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas menurut Ghazali (2016; 52) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. 8 pernyataan mempunyai angka koefisien yang lebih besar dari angka kritik (rhitung > rtabel) atau lebih besar dari 0,576 (pada df = 12), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel budaya organisasi adalah valid.

Hasil Pengujian validitas variable Kinerja dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	1	Tujuan			
		Pertanyaan 1	0,620	0,576	Valid
1	X2.1	Pertanyaan 2	0,862	0,576	Valid

2	X2.2				
2		<u>Standar</u>			
3	X2.3	Pertanyaan 3	0,801	0,576	Valid
4	X2.4	Pertanyaan 4	0,850	0,576	Valid
3		<u>Umpan Balik</u>			
5	X2.5	Pertanyaan 5	0,580	0,576	Valid
6	X2.6	Pertanyaan 6	0,717	0,576	Valid
4		<u>Alat dan Sasaran</u>			
7	X2.7	Pertanyaan 7	0,797	0,576	Valid
8	X2.8	Pertanyaan 8	0,850	0,576	Valid

Sumber Data : Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Kinerja yang memiliki 4 indikator dengan 8 pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung >rtabel) atau lebih besar dari 0,576 (pada $df = 12$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Kinerja adalah valid.

Hasil Pengujian validitas variable Profesionalisme dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

No	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1		<u>Profesionalisme</u>			
1	Y1.1	Pertanyaan 1	0,586	0,576	Valid
2	Y1.2	Pertanyaan 2	0,752	0,576	Valid
2		<u>Kualitas</u>			
3	Y1.3	Pertanyaan 3	0,803	0,576	Valid
4	Y1.4	Pertanyaan 4	0,766	0,576	Valid
3		<u>Saran dan Prasarana</u>			
5	Y1.5	Pertanyaan 5	0,594	0,576	Valid
6	Y1.6	Pertanyaan 6	0,830	0,576	Valid
4		<u>Teknologi Informasi</u>			
7	Y1.7	Pertanyaan 7	0,961	0,576	Valid
8	Y1.8	Pertanyaan 8	0,735	0,576	Valid

Sumber Data : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Profesionalisme yang memiliki 4 indikator dengan 8 pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung >rtabel) atau lebih besar dari

0,576 (pada $df = 12$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel kinerja adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016; 48).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepercayaan minimal yang diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Uji reliabilitas instrumen penelitian dengan melihat korelasi koefisien cronbach alfa untuk semua kuesioner dari setiap variabel. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfa $> 0,60$ (Nunnally; 1994 dalam Ghozali, 2016; 48).

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat ditampilkan dalam Tabel 3.4 di bawah ini :

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,784	Reliabel
2	Kinerja	0,783	Reliabel
3	Profesionalisme	0,761	Reliabel

Sumber Data : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov kurang dari 5 persen (0,05) maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi tidak normal. Jika nilai signifikansi kolmogorov-smirnov di atas 5 persen (0,05) maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016:154-158).

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25, berikut ini dapat disajikan hasil uji normalitas disertai penjelasannya pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55089450
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.186
	Negative	-.119
Test Statistic		.186
Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z		.200 ^c

- Sumber Data : Lampiran 4
- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal.

3.2.2 Uji Mutikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2016: 103-107).

Hasil pengolahan data hasil uji multikolinieritas disertai penjelasannya sebagai berikut.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	Nilai VIF
Budaya Organisasi	0,58	7.239
Kinerja	0,58	7.239

Sumber Data : Lampiran 5

Tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance tidak lebih kecil dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai semua variabel bebas tidak lebih dari 10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Uji statistik yang dapat digunakan untuk meneteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser. Persamaan regresi dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari variabel bebas terhadap absolut residual lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2016:138)

Berdasarkan hasil pengolahan data hasil uji heteroskedastisitas disertai penjelasannya dapat disajikan pada Tabel 3.7 berikut ini :

Tabel 3.7 Hasil Uji Heteroskedastistik
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.968	4.020		2.910	.714
	Budaya Organisasi	.012	.562	.095	.083	.943
	Kinerja	.036	.476	.810	.171	.656

Sumber Data : Lampiran 6

a. Dependent Variable: RES2

Dari Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa, keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap nilai unstandardized residual yang diabsolutkan (AbsUt), hal ini terlihat dari nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas lebih besar dari nilai α 5% (0,05). Nilai signifikansi variabel independen dari hasil perhitungan uji glejser di atas limapersen yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistic dalam analisi regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan Program SPSS Versi 25. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.8 dibawah ini.

Tabel 3.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.583	1.999		2.792	.018
	x1	.300	.338	.372	3.888	.000
	x2	.475	.345	.577	2.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,583 dan koefisien $b_1 = 0,372$ dan $b_2 = 0,577$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1, b_2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,583 + 0,372 X_1 + 0,577 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 5,583$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 memiliki nilai (0) Maka nilai variable terikat sebesar 5,583.

$b_1 = 0,372$ merupakan nilai koefisien Budaya Organisasi (X_1). Hal ini mengandung arti bahwa tingginyabudaya organisasi (X_1) satu satuan maka Profesionalisme (Y) akan naik sebesar 0,372. Artinya variable Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 % maka Profesionalisme akan meningkat pula sebesar 37,2% dengan asumsi variable bebas yang lain konstan. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme adalah signifikan.

$b_2 = 0,577$ merupakan nilai koefisien Kinerja(X_2). Hal ini mengandung arti bahwa tingginya Kinerja(X_2) satu satuan maka Profesionalisme (Y) akan naik sebesar 0,577. Artinya variable Kinerja berpengaruh positif terhadap Profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Kinerja meningkat sebesar 1 % maka Profesionalisme akan meningkat pula sebesar 57,7% dengan asumsi variable bebas yang lain konstan. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Kinerja terhadap Profesionalisme adalah signifikan.

3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali,2005). Nilai (R^2) yang semakin mendekati 1, berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen. Koefisien determinansi determinasi yang digunakan adalah nilai *R Square*.

Tabel 3.9 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.867	1.686

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel koefisien determinasi diatas menunjukkan besarnya (R^2) adalah 0,888 hal ini berarti 88,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi ke 2 variable independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja(X2), Sedangkan sisanya sebesar 12,2% (100%-12,2%) di pegaruhi variable lain yang tidak diteliti. Karena nilai *R Square* diatas 5% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat di simpulkan bahwa kemampuan variable-variabel independen telah mampu mewakili dalam menjelaskan variasi variable.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependentterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.589	2	123.794	43.550	.000 ^b
	Residual	31.269	11	2.843		
	Total	278.857	13			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel 4.1 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 43,550 dan f tabel sebesar 3,98 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($43.550 > 3,98$) maka *Hoditolak* dan *Haditerima*. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “ Budaya Organisasi dan Kinerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Profesionalisme di dinas komunikasi dan informatika kota sungai penuh.

3.5.2 Secara Parsial (Uji T)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independenya tetep/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.11 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5.583	1.999		2.792	.018
	X1	.300	.338	.372	3.888	.000
	X2	.475	.345	.577	2.375	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing

variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Nilai t hitung untuk variable ini sebesar 3.888. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.179. Dan didapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,00 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai t hitung yakni 3,888 dengan t tabel 2.179. jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variable (X1) memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable Profesionalisme (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

2. Kinerja (X2)

Nilai t hitung untuk variable ini sebesar 2.375. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.179. Dan didapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kinerja(X2) mempunyai nilai t hitung yakni 2.375 dengan t tabel 2.179. jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variable (X2) memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable Profesionalisme (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006:12) deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih tanpa membandingkan variabel satu dengan yang lain. Data ini berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Deskriptif kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis dengan melakukan penghitungan tingkat Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sungai Penuh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

IV. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepercayaan minimal yang diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Uji reliabilitas instrumen penelitian dengan melihat korelasi koefisien cronbach alfa untuk semua kuesioner dari setiap variabel. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alfa $> 0,60$ (Nunnally; 1994 dalam Ghazali, 2016; 48).

V. Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat

VI. ditampilkan dalam Tabel 3.4 di bawah ini :

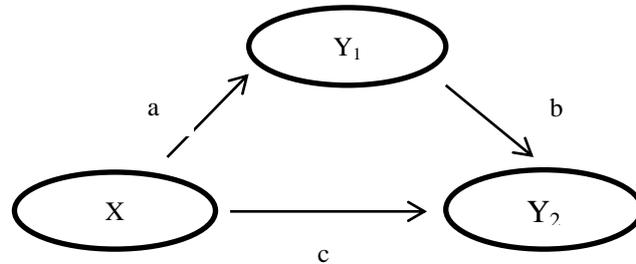
VII. Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,784	Reliabel
2	Kinerja	0,783	Reliabel
3	Profesionalisme	0,761	Reliabel

VIII. Sumber Data : Lampiran 3

- IX. Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh
- X. variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh variabel
- XI. yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang
- XII. dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Gambar 1
Model Analisis Jalur Penelitian



Sumber: Diolah untuk artikel ini

IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh budaya organisasi dan Profesionalisme pegawai terhadap Profesionalisme aparatur sipil Negara pada dinas komunikasi dan informatika kota sungai penuh sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y) dengan nilai t hitung untuk variable ini sebesar 3.888. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t table sebesar 2.179. Dan didapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,00 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai t hitung yakni 3,888 dengan t tabel 2.179. jadi t hitung > t table dapat disimpulkan bahwa variable (X1) memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable Profesionalisme (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).
2. Kinerja (X2) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y) dengan nilai t hitung untuk variable ini sebesar 2.375. Sementara itu hasil yang diperoleh untuk t table sebesar 2.179. Dan didapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kinerja (X2) mempunyai nilai t hitung yakni 2.375 dengan t tabel 2.179. jadi t hitung > t table dapat disimpulkan bahwa variable (X2) memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable Profesionalisme (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).
3. Budaya Organisasi dan Kinerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 43.550 dan f table sebesar 3,98 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu f hitung > f tabel ($43,550 > 3,98$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Bagi Allah SWT atas limpahan Karunia-nya. Shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, *rahmatan lil alamin*. Berkat taufik dan hidayah-nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SUNGAI PENUH” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan Program Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. F. Stoner, J. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Agung, Kurniawan 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Ahmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. : Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi. Birokrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Garvin, Daniel dan A. Dale Timpe. 2005. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis “Kinerja”*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner dan Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- Purwandari, Atik. 2008. *Konsep Kebidanan Sejarah dan Profesionalisme*. Jakarta: EGC.
- Riani, Asri Laksmi M. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management*. Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung.

- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Soewarno, Handayaniingrat, 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarjo, Anggit. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten*. Excelent Vol. 1 No. 2 September 2008.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirjayanti, Fitri. 2014. *Analisis Profesionalisme pegawai Dinas sosial kota Pekanbaru*. skripsi. Riau: Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.