

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI LALA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

R MARWAN INDRA SAPUTRA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat
Jln. R. Soeprapto No. 14 Telp. (0769) 21019 Rengat-Indragiri Hulu-Riau.
Email : marwan@steindragiri.ac.id

Abstract: *This research is at the Sungai Lala Sub-District Office, Indragiri Hulu Regency. The formulation of the problem is whether the organizational culture and work placement simultaneously affected the employee's performance. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and work placement simultaneously on employee performance. This study used sampling with the Census Method, which all the population became sample in this research as many as 26 respondents. To analyzed the data, this research used descriptive analysis and quantitative analysis by using Multiple Linear Regression SPSS Software Version 21. Results of Multiple Linear Regression Analysis obtained $Y = 1,841 + 1,016X_1 + 0,129X_2$ $a = 1,841$ it means that if the organizational culture and work placement are equal to 0 (zero) or constant (no increase and decrease) then the magnitude of performance is 1,841 points, $b_1 = 1.016$ it means that if organizational culture increases by 1 (one) unit (while permanent work placement) then performance will increase by 1,016 points, $b_2 = 0.129$ it means that if work placement increases by 1 (one) unit (while organizational culture remains) then performance will experience an increase of 0.129 points. The simultaneous test results (F test) obtained the value of $F_{count} > F_{table}$, then based on data testing criteria it can be seen that H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that organizational culture and work placement together (simultaneous) affect the performance. The results of the calculation of the R test, have a very strong and unidirectional relationship between organizational culture and work placement with performance, meaning that if organizational culture and work placement increases, performance will also increase and R Square values or determination coefficient of 0.647 means that the performance variables can be explained by organizational culture and work placement variables of 64.7%, while the remaining 35.3% are explained by other independent variables not examined.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Placement, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai pemerintahan sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai pemerintahan merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi SDM dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Penyediaan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (pelayanan publik)

merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap penyelenggara negara. Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat merupakan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan pelayanan publik menjadi tugas pemerintah yang harus dilaksanakan secara sinergi dan berkesinambungan seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan lingkungan akan penyelenggaraan pelayanan publik berdasarkan prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik.

Fungsi pengorganisasian dapat dikaitkan sebagai proses penciptaan hubungan antar bagian fungsi, personaliadan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada satu tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi terdapat hubungan informal dan hubungan formal. Hubungan informal menyangkut hubungan manusiawi, diluar dinas atau bersifat tidak resmi.

Sedangkan hubungan formal merupakan bentuk hubungan yang disengaja, secara resmi (kedinasan). Pada hakekatnya antara organisasi dengan manajemen tidak dapat dipisahkan. Organisasi merupakan alat manajemen untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan orang untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu tujuan utama mengorganisasi adalah untuk mempermudah dalam melaksanakan tugas, membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Disamping itu juga untuk mempermudah pimpinan dalam melaksanakan tugas pengawasan. Dengan mengorganisasi dapat ditentukan orang yang dibutuhkan untuk memangku tugas-tugas yang telah dibagi-bagi itu. Dalam bekerja, individu mempunyai perbedaan fisik dan mental, nilai-nilai individual serta problem pribadi mereka sesuai dengan keadaan sosial ekonomi mereka. Tugas pimpinan adalah bagaimana menyelaraskan antara tujuan instansi dengan tujuan idividu agar tidak terjadi konflik dalam organisasi.

Untuk mengetahui kebutuhan penempatan pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Jumlah Pegawai dan Honorer pada Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2012-2016 (dalam orang)

No	Tahun	PNS	Honorer	Jumlah
1.	2012	20	5	25
2.	2013	20	5	25
3.	2014	20	4	24
4.	2015	14	10	24
5.	2016	16	10	26

Sumber : Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2017

Pada tabel di atas terlihat bahwa kebutuhan penempatan pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu secara berurutan dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2012 samapai tahun 2013 jumlah pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 25 orang, pada tahun 2014 samapai tahun 2015 jumlah pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu menurun

yang semula 25 Orang menjadi 24 orang, hingga tahun 2016 jumlah pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu 26 orang. Agar pengembangan pelayanan publik dapat berhasil optimal, maka perlu dilaksanakan dengan menggunakan strategi yang tepat. Berbagai masalah nasional saat ini adalah bagaimana dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Agar terpenuhinya pelayanan pemerintahan yang baik, tentunya harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melihat kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan secara optimal.

Dampak dari belum maksimalnya penempatan pegawai ini adalah terkendalanya tugas untuk mengetahui pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor Kematan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu dalam penyelesaian pekerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Jenis pelayanan dan waktu penyelesaian pekerjaan pada Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Tahun 2016

No	Jenis pekerjaan	Waktu Penyelesaian (Hari)	Realisasinya (Hari)
1.	Pembuatan Izin KTP	1	2 – 3
2.	Pembuatan Izin KK	1	2 – 3
3.	Pembuatan Akta Tanah	3	7
4.	Pengurus Izin	2	3

Sumber : Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2017

Berdasarkan hal di atas menunjukkan bahwa pelaksanaa tugas-tugas Kantor Kecamat Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu terkadang belum efisien bila ditinjau dari segi waktu penyelesaian pekerjaan, dimana suatu pekerjaan misalnya pembuatan KTP dan izin KK yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 2-3 hari kerja atau bahkan lebih. Kemudian untuk pembuatan akta

tanah yang semestinya memakan waktu 3 (tiga) hari kerja terkadang baru dapat terselesaikan 7 (tujuh) hari kerja. Sedangkan untuk pengurusan izin-izin, seperti izin usaha, izin keramaian/ pertunjukan, izin mendirikan bangunan (IMB), maupun surat-surat keterangan lainnya yang hanya membutuhkan 2 (dua) hari kerja baru bisa selesai dalam waktu 3 hari kerja atau bahkan lebih.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja pegawai yang belum optimal dan hubungannya terhadap budaya organisasi maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja

Bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut” (Malthis, *et.al*, 2006:65).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara. 2009:67).

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Sedarmayanti. 2011:260)

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah

seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Adapun landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur maupun jenis bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Selanjutnya penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia” (Sastrohadiwirjo, 2006:232).

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja” (Umam, 2010:190)

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang” (Sedarmayanti 2011:261)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : (Umam 2010:101)

$Human\ Performance = Ability + Motivation$

$Motivation = Attitude + Situation$

$Ability = Knowledge + Skill$

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara 2006:15) :

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pengalaman bersama, sejarah, keyakinan dan norma-norma yang membentuk karakteristik organisasi. Budaya ini membantu menjelaskan iklim kerja dan iklim bisnis

yang ada didalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat mengendalikan semangat karyawan dan membantu semua orang untuk bekerja ke arah tujuan yang sama. Budaya organisasi juga dapat membantu karyawan baru dalam mempelajari perilaku yang dapat diterima (Sunari, *at al*, 2012: 94)

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafa dasar pendirian yang kemudian berintraksi menjadi norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Husein, 2008:207)

Budaya Organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi (Siswadi, 2012:71)

Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. (Sembiring, 2012 : 41)

Indikator budaya organisasi ada 4 indikator diantaranya: (Sophonpanich, 2010:15)

1. Ketekunan (*dilligency*)
2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*)
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Pernyataan lain bahwa budaya organisasi adalah hasil budaya. Oleh karenanya aliran ini lebih menekankan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sebaliknya, aliran yang kedua justru memberikan penekan pada faktor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut, misalnya dengan melakukan pendekatan manajerial. Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya

organisasi dan ada pula karakteristik lain sebagai berikut (Sopiah, 2008 :128)

1. Aturan-Aturan Perilaku. Yaitu bahasa, terminology dari ritual yang bisa dipergunakan oleh anggota organisasi
2. Norma. Adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh dimasyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat, dan lain-lain
3. Nilai Dominan. Adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
4. Filosofi. Adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “kepuasan anda adalah harapan kami”, konsumen adalah raja, dan lain-lain
5. Peraturan-peraturan. Adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima didalam organisasi.
6. Iklim Organisasi. Adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana pada anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak dalam organisasi.

Penempatan Pegawai

Placement atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Penempatan kerja adalah penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai dan Jauvani, 2009:198)

Penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda” (Sunyoto. 2012:122),.

Placement atau penempatan adalah “penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru”(Yani. 2012:74).

Dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan indikator sebagai berikut : (Suwanto, 2013:129)

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi maupun pemutusan hubungan kerja. Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa bentuk-bentuk penempatan pegawai meliputi : (Siagian. 2007: 108)

1. Penempatan Pegawai Baru (Calon Pegawai). Sebelum seorang pegawai ditempatkan maka organisasi harus mensosialisasikan pegawainya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Orientasi ini bertujuan agar pegawai baru merasa dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaannya sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Apabila program orientasi telah dilaksanakan, maka hasil dari program orientasi ini akan dijadikan pertimbangan bagi seorang pegawai baru untuk ditempatkan pada posisinya.
2. Penempatan Pegawai Lama. Penempatan pegawai lama mengandung arti bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang

mengalami alih tugas dan mutasi yang terdiri dari:

- Promosi. Promosi adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar dan pada level organisasi yang lebih tinggi. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. (Marihhot, 2002:157).

Indikator dari promosi jabatan adalah : (Hasibuan, 2007:107)

1. Pengetahuan pegawai terhadap promosi jabatan, yaitu segala sesuatu yang diketahui oleh pegawai mengenai promosi jabatan itu sendiri dan syarat-syarat promosi jabatan.
2. Kebutuhan pegawai akan promosi jabatan, yaitu besarnya keinginan pegawai untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
3. Kesempatan pegawai untuk dipromosikan, adalah banyak tidaknya kesempatan yang sudah diberikan kepada pegawai untuk dipromosikan.

Hirarki manajerial terdiri atas rantai perintah, aliran informasi dan kerja, wewenang formal, hubungan tanggung jawab, dan akuntabilitas dengan jelas serta dilaksanakan dengan pengarahannya yang tepat. Aturan dan prosedur adalah keputusan-keputusan yang dibuat untuk mengatur kejadian-kejadian rutin. Rencana dan penetapan tujuan dilaksanakan untuk pengkoordinasian melalui kegiatan pengarahannya dalam mencapai sasaran yang sama untuk tiap satuan organisasi.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Sungai Lala yang beralamat di Jalan Raya Sungai Lala.

Jenis dan Sumber Data

Mengenai jenis data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi adalah:

1. Data primer
2. Data sekunder

Populasi dan Sampel

Populasi dalam hal ini adalah aparat yang terlibat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan baik PNS maupun honorer yang terlibat dalam koordinasi tugas yaitu sebanyak 26 orang. Untuk itu, pada penelitian ini Penulis mengambil sampel sebanyak 26 orang tersebut sebagai responden yang terdiri dari 1 orang Camat, 1 orang Sekcam, Terdiri dari 14 orang pegawai PNS dan 10 orang pegawai honorer. Jadi jumlah sampel seluruhnya sebanyak 26 orang. Metode pengambilan sampel dengan teknik *sensus* yaitu sampel yang diambil secara langsung sesuai dengan kebutuhan untuk mendapatkan informasi. Untuk sampel sepenuhnya dilakukan pada setiap individu pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala bersangkutan yang dianggap mewakili.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. *Questionare*

Analisa Data

Analisa Deskriptif

Yaitu menganalisa data yang diperoleh di lapangan berdasarkan kenyataan dan membandingkannya dengan teori-teori yang terdapat dalam instansi.

Analisa Kuantitatif

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuisisioner yang dipergunakan dalam pengumpulan data. Suatu instrumen

dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dapat dikatakan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110).

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas tersebut (Ghozali, 2006:114).

Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:115), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Variabel Terikat
 A = Konstanta
 b1,b2 = Koefisien Regresi
 X₁, X₂ = Variabel Bebas

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tujuan metode ini adalah analisis yang digunakan untuk membahas kuatnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti angka yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel diberi notasi "R"

$$R = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

Koefisien Determinasi (R²)

R Square (R) atau Koefisien Determinasi (KD) = (R)² x 100%. Maksudnya, berapa persentase (%) variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi variabel X.

Pengujian Hipotesis/Signifikan Pengaruh simultan "Uji F"

$$Y = \frac{R^2/K}{1 - \frac{R^2}{n - k - 1}}$$

Pengujian Hipotesis/Signifikan Pengaruh Parsial "Uji t"

Rumus Uji t

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t : t_{hitung}
 b : Koefisien Regresi Berganda
 sb : standart error

1) Kriteria pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut : Taraf t_{tabel} dengan kepercayaan 95 persen atau (α = 5%)

Dimana :

n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas

2) Menentukan kriteria pengujian:

- Jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel independen Y.
- Jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel independen Y

HASIL

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig	Ket
Budaya organisasi (X1)	P1	0,745	0,3882	0,000	Valid
	P2	0,600	0,3882	0,001	Valid
	P3	0,670	0,3882	0,000	Valid
	P4	0,671	0,3882	0,000	Valid
Penempatan kerja (X2)	P5	0,506	0,3882	0,008	Valid
	P6	0,534	0,3882	0,005	Valid
	P7	0,628	0,3882	0,001	Valid
	P8	0,595	0,3882	0,001	Valid
Kinerja (Y)	P9	0,778	0,3882	0,000	Valid
	P10	0,506	0,3882	0,008	Valid
	P11	0,749	0,3882	0,000	Valid
	P12	0,793	0,3882	0,000	Valid
	P13	0,621	0,3882	0,001	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat semuapertanyaan berjumlah 13 butir pertanyaan dengan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ atau nilai $\text{Sig} < \alpha 0.05$, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

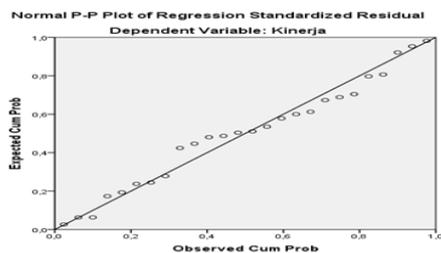
Tabel 4: Hasil Pengujian Reliabilitas.

Variabel	N of Items	Crobach's Alpha	Nilai r_{tabel}	Ket
Budaya organisasi (X1)	4	0,595	0,3882	Reliabel
Penempatan kerja (X2)	4	0,492	0,3882	Reliabel
Kinerja (Y)	5	0,725	0,3882	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat semuanilai reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel pertanyaan telah reliabel, dan dapat digunakan kedalam analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1 : Diagram Normalitas Data
Sumber : Data Olahan SPSS

Pada gambar 1 di atas, dapat dilihat distribusi data mengikuti garis diagonal, artinya data mengikuti kriteria data normal.

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 5 : Uji Multikolinieritas

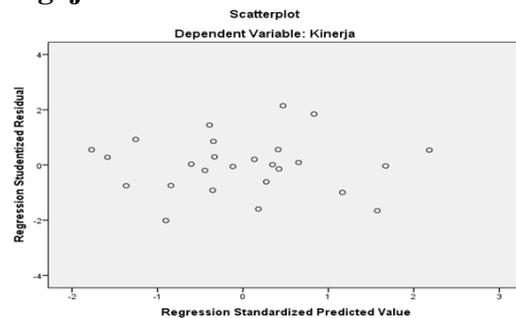
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,949	1,054
	Penempatan Kerja	,949	1,054

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel 5 di atas, dapat diketahui nilai VIF sebesar $1,054 < 10$ dengan nilai tolerance sebesar $0,949 > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala korelasi antar variabel.

Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar 2 : Diagram Pencar Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari Gambar 2, *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 :Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,841	2,238		,823	,419	
	Budaya Organisasi	1,016	,165	,782	6,151	,000	,949 1,054
	Penempatan Kerja	,129	,198	,083	,654	,519	,949 1,054

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Sehingga hubungan yang terjadi dapat ditulis dalam bentuk persamaan (model) regresi yaitu:

$$Y = 1,841 + 1,016X_1 + 0,129X_2$$

Dengan Variabel X_1 adalah Budaya Organisasi, Variabel X_2 adalah Penempatan Kerja dan Variabel Y adalah Kinerja.

Adapun interpretasi dari model regresi di atas adalah :

$$a = 1,841$$

Jika budaya organisasi dan penempatan kerja sama dengan 0 (nol) atau konstan (tidak mengalami peningkatan dan penurunan) maka besarnya kinerja sebesar 1,841 poin.

$$b1 = 1,016$$

Jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara penempatan kerja tetap) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,016 poin.

$$b2 = 0,129$$

Jika penempatan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara budaya organisasi tetap) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,129 poin.

Uji Parsial

Tabel 7: Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	1,841	2,238		,823	,419		
1 Budaya Organisasi	1,016	,165	,782	6,151	,000	,949	1,054
Penempatan Kerja	,129	,198	,083	,654	,519	,949	1,054

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan

Los (α) (level of significance) = 5% = 0,05

$t_{tabel} = \alpha / 2$; $n-2 = 0,05 / 2$; $26 - 2 = 0,025$; $24 = 2,0639$

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja.

Untuk variabel budaya organisasi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,151 > 2,0639$, berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Penempatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja.

Untuk variabel penempatan kerja, diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,654 < 2,0639$, Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*) Volume 8, Nomor 1, 27 Juni 2017

berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Simultan

Tabel 8 : Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167,063	2	83,532	21,122	,000 ^b
Residual	90,958	23	3,955		
Total	258,022	25			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data Olahan

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,122 > 3,42$, maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 : Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,647	,617	1,988647

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan

Tabel 10 : Skala Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi (r)	Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,0	Sangat Kuat

Nilai r atau korelasi yang terlihat dari tabel 9 adalah 0,805 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat serta searah antara budaya organisasi dan penempatan kerja dengan kinerja, maksudnya apabila budaya organisasi dan penempatan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi yang terlihat dari tabel 9 adalah 0,647 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan penempatan kerja sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

- 1). Hasil Analisis Regresi Linear Berganda diperoleh $Y = 1,841 + 1,016X_1 + 0,129X_2$ $a = 1,841$ artinya jika budaya organisasi dan penempatan kerja sama dengan 0 (nol) atau konstan (tidak mengalami peningkatan dan penurunan) maka besarnya kinerja sebesar 1,841 poin, $b_1 = 1,016$ artinya jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara penempatan kerja tetap) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,016 poin, $b_2 = 0,129$ artinya jika penempatan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan (sementara budaya organisasi tetap) maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,129 poin.
- 2). Hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai variabel budaya organisasi dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,151 > 2,0639$, berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan diperoleh nilai variabel penempatan kerja dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,654 < 2,0639$, berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- 3). Hasil Uji simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,122 > 3,42$, maka berdasarkan kriteria pengujian data dapat diketahui bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan penempatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil perhitungan uji R, diperoleh nilai r atau korelasi adalah 0,805 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat serta searah antara budaya organisasi dan penempatan kerja dengan kinerja, maksudnya apabila budaya organisasi dan penempatan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan diperoleh nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,647 artinya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh

variabel budaya organisasi dan penempatan kerja sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti

DAFTAR RUJUKAN

- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, 2007, *Budaya organisasi Pegawai, Ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2009, *Evaluasi Kinerja*, Penerbit FE-UI Press jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veihzal dan Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S, 2006, *Teori Organisasi*, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, 2006, *Penilaian Kinerja*, Sleman Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT RefikaAditama
- Sembiring, Masana. 2012. Budaya dan Kinerja Organisasi. Fokusmedia.Bandung.
- Siagian, Sondang,2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siswadi, Edi. 2012. Birokrasi Masa Depan. Mutiara Press. Bandung
- Sopiah, 2008, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sunyoto, 2012, *Budaya organisasi*, Penerbit PT. Refika Adimtama, Bandung

208 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu (R Marwan Indra Saputra)*

Suwantodan Donni Juni Priansa. 2013.
Manajemen SDM Dalam Organisasi
Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
Yani, 2012, Teori *Penempatan*, Bumi
Aksara, Jakarta.