

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan ESDM Kabupaten Jember

Septika Roza, Drs. Anwar, M.Si, Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.Si
Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

Abstrak

Kelompok-kelompok manusia yang di dalamnya terdapat dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu biasanya kita disebut anggota organisasi. Manusia merupakan unsur yang paling penting dalam organisasi, Tanpa manusia organisasi tidak akan ada. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pegawai memberikan sumbangannya pada organisasi melalui tugas-tugas yang diberikan. Hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu disebut kinerja. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja pegawai akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab akibat). Sugiyono (2004:11) mengemukakan bahwa "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Analisis data menggunakan chi-square X^2 Karena data yang digunakan adalah data sampel nominal yang digunakan oleh 40 orang, menentukan tingkat signifikansi 95% dengan kesalahan standar 5%. Kemudian dianalisis dengan Chi Square yang menyatakan bahwa "Jika tingkat X^2 hitung lebih besar dari atau sama dengan X^2 tabel maka H_0 ditolak H_a diterima" (Siegel 1997:137). Hasil perhitungan menunjukkan X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel ($6,89 > 3,84$), yang berarti H_a yang diterima. Sehingga secara faktual ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Asosiatif, Budaya Organisasi, Chi Square, Kinerja Pegawai,

Abstract

Human groups in which there are two or more people who interact to achieve a certain goal, usually we call the members of the organization. Humans are the most important element in the organization, Without a human organization would not exist. In order to achieve the goals of the organization, employees contribute to the organization through the tasks given. The work shown by the employees within a certain time called performance. In this study, the authors focused on the performance of employees in improving organizational performance. It is intended that the employee's performance will impact the success of an organization. This study uses associative causal method (cause and effect). Sugiyono (2004:11) argues that "associative research is a research that aims to determine the relationship between two or more variables". Data analysis using the chi-square X^2 Since the data used are nominal data sample used by 40 people, then determine the significance level is 95% with a standard error of 5%. Then analyzed by Chi Square which states that "If the X^2 count rate greater than or equal to X^2 table then H_0 is rejected H_a acceptable" (Siegel 1997:137). The results of calculation showed X^2 count is greater than X^2 the table ($6.89 > 3.84$), which means that H_a received. In fact there is significant influence between organizational culture on employee performance.

Keywords: Associative, Chi Square, Employee Performance, Organization Culture

Pendahuluan

Kehidupan manusia tidak terlepas dari sifat ketergantungan dengan makhluk-makhluk lain. Interaksi manusia satu dengan yang lainnya sering kali menimbulkan keinginan untuk hidup dalam suatu kelompok, baik itu kelompok yang besar maupun kelompok yang kecil sekalipun. Kelompok-kelompok manusia yang di dalamnya terdapat dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu, biasanya kita disebut anggota organisasi. Adapun pengertian organisasi menurut Robbins

(1996:2) menyatakan bahwa "Organisasi adalah suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama".

Dari pendapat Robbins di atas dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi terdapat individu, kelompok yang mempunyai kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gibson dkk (1996:6) mendefinisikan organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri.

Dari pendapat di atas menggambarkan bahwa organisasi merupakan suatu wadah untuk bekerja sama antara sesama manusia dalam mencapai tujuan. Jadi dapat dikatakan bahwa alasan utama mengapa organisasi itu dibentuk adalah untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus menggunakan berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk diubah menjadi output berupa produk barang dan jasa. Sumber daya yang dimiliki organisasi menurut Simamora (dalam Yanies, 1996:2) adalah terdiri dari finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem. Dari sumber daya yang ada manusia merupakan unsur yang paling penting yang harus diperhatikan karena manusia merupakan penggerak, pengelola, penemu, dan pengguna organisasi itu sendiri. Tanpa manusia organisasi tidak akan ada, dan maju mundurnya suatu organisasi tergantung pula pada manusia sebagai pembentuk organisasi. Sehubungan dengan pentingnya peran manusia Hasibuan (1990:10) menyatakan sebagai berikut :“Bahwa manusia berperan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai, bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan”.

Hal ini mengisyaratkan bahwa anggota organisasi mempunyai potensi yang dapat didayagunakan secara efektif dalam keberhasilan organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, pegawai atau karyawan memberikan sumbangannya pada organisasi melalui tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu merupakan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Moenir (1983:76) yang mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada satuan waktu ukuran tertentu”. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai”.

Tinggi rendahnya kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja dari masing-masing individu dari organisasi tersebut atau lazim disebut kinerja pegawai, hal ini karena individu atau pegawai sebagai pelaksana kerja dalam organisasi akan menentukan terhadap upaya-upaya pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Dalam penelitian ini penulis memilih Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember sebagai obyek penelitian. Pembangunan bidang perindustrian, perdagangan, dan energi sumber daya mineral sebagai bagian integral dari pembangunan ekonomi di Kabupaten Jember memiliki peranan yang cukup berarti. Kinerja sektor perindustrian, perdagangan, energi sumber daya mineral di Kabupaten Jember dapat terlihat dalam kontribusinya terhadap

pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jember yang ditandai dengan kemampuannya dalam memberikan nilai tambah utamanya pada bahan baku, penyerapan tenaga kerja, memperluas kesempatan berusaha, menambah devisa, meningkatnya kegiatan investasi, pendayagunaan secara optimal sumber daya alam dan energi serta meningkatnya kesejahteraan masyarakat.

Adapun tugas Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral adalah melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi. Tugas pokok Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral adalah menyelenggarakan urusan rumah tangga di bidang Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral. Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program sektoral dan bimbingan teknis dibidang industri pertanian dan kehutanan, industri mesin, logam, kimia dan aneka usaha perdagangan serta kemetrolgian.
2. Evaluasi pelaksanaan kebijaksanaan teknis bimbingan dan pengembangan sarana dan usaha industri dan perdagangan serta produk industri daerah.
3. Mengadakan koordinasi dan konsultasi serta melaksanakan hubungan kerjasama dengan instansi terkait/organisasi/asosiasi dunia usaha di daerah.
4. Memberikan bimbingan dan penyuluhan dalam pelaksanaan kegiatan industri dan perdagangan dalam skala kecil dan menengah.
5. Melaksanakan bimbingan dan pengawasan kegiatan dibidang kemetrolgian.
6. Melaksanakan kewenangan dibidang pertambangan dan energi, melaksanakan kebijakan pelayanan kepada masyarakat serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan teknis dibidang pertambangan dan energi.
7. Melaksanakan perencanaan dan program energi sumber daya mineral, penciptaan iklim usaha, penggalangan potensi sumber daya, promosi energi sumber daya mineral, penyebaran informasi energi sumber daya mineral, pemberian pelayanan perijinan dan fasilitas energi sumber daya mineral.
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dibutuhkan kinerja yang tinggi dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, karena dengan kinerja pegawai yang maksimum diharapkan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, konflik, budaya organisasi, struktur dan desain organisasi. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Robbins (1996:98) yang mengatakan bahwa: “kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepemimpinan, konflik, budaya organisasi, struktur dan desain organisasi”.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember memerlukan suatu pencapaian

kerja yang maksimal dari para pegawainya. Pencapaian kerja tersebut berupa kinerja pegawai. Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja pegawai akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan data target dan realisasi dari 26 sasaran kegiatan yang dilaksanakan dengan jumlah anggaran Rp. 6.543.284.210,- telah menyerap dana sebesar Rp. 5.517.380.365,- atau sebesar 84,32 %. Adapun kategori yang digunakan adalah skala pengukuran kinerja untuk instansi pemerintah dari Lembaga Administrasi Negara (1999:29), yaitu berupa skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

- a. Skala 85% - 100% yaitu sangat baik
- b. Skala 70% - 85% yaitu baik
- c. Skala 55% - 70% yaitu sedang
- d. Skala $X < 55\%$ yaitu kurang baik

Data menunjukkan bahwa kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember sebesar 84,32% angka tersebut masuk dalam kategori baik. Namun demikian kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember masih belum optimal karena belum mencapai 100%. Hal ini menunjukkan masih adanya kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan ESDM Kabupaten Jember.

Pada program kerja perlindungan konsumen dan pengamanan perdagangan menunjukkan bahwa program kerja masih jauh dari yang diharapkan. Dari target 100% yang diharapkan, realisasinya dalam setahun hanya mampu mencapai 18,3 % dari target program yang dicanangkan, begitu juga program kerja pengembangan pasar dalam negeri dan luar negeri industri hasil tembakau dari target 100 % yang diharapkan hanya mampu mencapai 62,31 % dalam setahun. Hal ini menunjukkan masih rendahnya budaya kerja yang ada pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan ESDM Kabupaten Jember, ini karena pegawai tidak sepenuhnya memahami dan menguasai peraturan perundangan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan ESDM Kabupaten Jember yang ada. Adapun faktor lain yang menyebabkan masih rendahnya kinerja pegawai adalah pegawai yang datang tidak tepat waktu pada hari kerja, pada saat jam kerja pegawai sering tidak ada di tempat, pemberian beban tugas yang tidak sesuai dengan keahlian para pegawai, dan juga harapan-harapan dari para pegawai bahwa kinerja mereka berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja para pegawai. Belum lagi masih rendahnya tingkat kerja sama dan koordinasi antar seksi, juga merupakan penyebab dalam terhambatnya kinerja.

Adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja juga diungkapkan oleh Kotler dan Heskett (1997:17) bahwa "Budaya organisasi yang kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menentukan tumbuhnya

motivasi dan inovasi". Robbins (1996:308) juga menambahkan bahwa :

Adanya persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada team dan dukungan orang. Sebenarnya konsepsi keseluruhan ini menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawainya, dengan yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Dalam penelitian ini penulis, memfokuskan pada faktor budaya organisasi karena melalui budaya inilah setiap orang yang berbeda dalam suatu organisasi akan dapat memahami dengan benar mengenai tanggung jawabnya. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawainya (Robbins 1996:294).

Setelah memaparkan latar belakang di atas maka lanjutnya adalah menentukan rumusan masalah Sugiyono (2009:35-36) mengelompokkan macam-macam masalah menjadi 3 (tiga) bentuk masalah, yaitu:

1. Permasalahan Deskriptif, adalah suatu permasalahan yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri)
2. Permasalahan Komparatif, adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.
3. Permasalahan Asosiatif, adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dari tiga bentuk masalah di atas permasalahan dalam penelitian ini termasuk permasalahan asosiatif. Adapun permasalahan asosiatif adalah suatu permasalahan penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dicari hubungannya, yaitu variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

Setiap penelitian harus mempunyai tujuan, Adanya tujuan ini dimaksudkan supaya penelitian mempunyai arah yg jelas. Dalam hal ini menurut Arikunto (2000:49) menyatakan:

"Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai, dilihat dari isinya sesuatu yang dicapai merupakan tujuan penelitian yang sama dengan jawaban problematika penelitian yang berbeda rumusannya".

Maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember.

Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil yang dapat dikatakan ilmiah sehingga dapat dipertanggungjawabkan diperlukan suatu cara atau metode. Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara dalam memecahkan masalah yang harus dilakukan dengan langkah-langkah yang benar sesuai dengan ketentuan yang ada. Dengan menggunakan metode penelitian, diharapkan peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2009:3): "Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul berarti, data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan berarti untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada. Masih menurut Sugiyono (2009:1) "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu." Dengan demikian metode penelitian merupakan cara kerja yang akan dilakukan untuk memahami obyek dan subyek penelitian. Berkaitan dengan penjelasan dari uraian di atas, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian
2. Tempat dan Waktu Penelitian
2. Penentuan Populasi Dan Sampel
3. Teknik Pengumpulan Data
4. Teknis Analisis Data
6. Definisi Operasional Variabel

Tiap penelitian harus direncanakan, untuk itu diperlukan jenis penelitian. Definisi jenis penelitian menurut buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (2012:22) "merupakan penegasan tentang kategori penelitian yang akan dilakukan".

Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2004:14) "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat pada skala pengukuran". Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab akibat). Sugiyono (2004:11) mengemukakan bahwa "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih"

Setelah data terkumpul analisis menggunakan statistik non parametrik dengan analisis Chi Square (X^2). Adapun alasan penulis menggunakan analisis Chi Square (X^2) adalah data yang digunakan berupa data nominal dengan sampel yang digunakan 40 orang sehingga menggunakan analisis Chi Square (X^2) untuk sampel kecil 20-40 (Siegel 1997:137). Selanjutnya dari analisis data adalah pengukuran taraf signifikan dari hasil penelitian, menentukan taraf signifikan adalah 95% dengan taraf kesalahan 5%. Kemudian dianalisis dengan Chi Square yang menyatakan

bahwa "Apabila angka X^2 hitung lebih besar atau sama dengan X^2 Tabel maka H_0 ditolak H_a diterima"(Siegel 1997:137).

Hasil dan Pembahasan

Tahap penyajian data variabel merupakan kelanjutan dari langkah-langkah pengumpulan data yang diperoleh dilokasi penelitian. Adapun tujuan dari penyajian data adalah agar penulis lebih mudah dalam memahami dan mempelajari karakteristik dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) perlu adanya suatu pembuktian yang nyata dan rinci.

Sebagai langkah nyata pembuktian permasalahan tersebut, akan dijelaskan variabel-variabel penelitian yang disertai data-data sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan. Adanya tujuan dari penyajian data ini adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan tersusun secara sistematis serta untuk mempermudah penganalisaan lebih lanjut. Untuk menuju penganalisaan atas data-data yang diperoleh dari penelitian, maka penulis akan membahas secara garis besar mengenai variabel-variabel dan indikator-indikator dalam penelitian. Selain itu juga akan dipaparkan tentang data-data primer berupa data-data berdasarkan skor dari jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang ada hubungannya dengan indikator-indikator penelitian.

Adapun variabel penelitian yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) yaitu Budaya Organisasi
2. Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi mencerminkan suatu sistem nilai bersama yang menjadi pedoman/pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi, apakah suatu perilaku itu benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Budaya organisasi adalah makna kehidupan bersama yang tercermin pada berbagai asumsi penting, yang meskipun adakalanya tidak dinyatakan secara tertulis, diakui dan diterima oleh semua pihak dalam organisasi tersebut. Pada dasarnya budaya itulah yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (X_1)
2. Perhatian kepada detail (X_2)
3. Orientasi hasil (X_3)
4. Orientasi manusia (X_4)
5. Orientasi tim (X_5)
6. Agresivitas (X_6)
7. Kestabilan (X_7)

Hasil data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden beserta penentuan kriteria yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel akan membantu langkah pertama ini. Perincian data dari kedua tabel ini berdasarkan skor jawaban dari variabel X dan Variabel Y , adalah seperti di bawah ini:

- a. Untuk responden yang mempunyai tingkat budaya tinggi dengan tingkat kinerja tinggi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember terdapat 19 orang.
- b. Untuk reponden yang mempunyai tingkat budaya tinggi dengan tingkat kinerja rendah pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember terdapat 9 orang.
- c. Untuk responden yang mempunyai tingkat budaya rendah dengan tingkat kinerja tinggi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember terdapat 2 orang
- d. Untuk responden yang mempunyai tingkat budaya rendah dengan tingkat kinerja yang juga rendah pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember terdapat 10 orang.

Langkah terakhir dari analisis X2 adalah menentukan signifikansi, yaitu dengan cara membandingkan antara X2 tabel / observasi dengan nilai X2 tabel yang dalam harga kritik Chi Kuadrat. Tabel yang digunakan sebagai acuan adalah tabel C.

Dalam penelitian ini digunakan taraf kepercayaan 95% sedang taraf ketidakpercayaan (α) yaitu 0,05 dan db = 1, diperoleh harga Chi Kuadrat (X2) sebesar 6,89. Hal ini menunjukkan bahwa $6,89 > 3,84$ (X2 hitung/observasi lebih besar daripada X2 tabel) yang berarti Hipotesis Alternatif (Ha) diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara faktual ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Jember. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemahaman dan penerapan pegawai tentang Budaya Organisasi maka akan cenderung semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis Chi Kuadrat (X2) yang penulis gunakan dalam penelitian ini, nilai Chi Kuadrat (X2) tabel adalah sebesar 3,84 sedangkan hasil nilai Chi Kuadrat (X2) hitung adalah sebesar 6,89. Hal ini menunjukkan bahwa Chi Kuadrat (X2) hitung/ observasi lebih besar dari Chi Kuadrat (X2) tabel ($6,89 > 3,48$) yang berarti Hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka dapat dinyatakan bahwa;

“Adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Jember”.

Sehingga dapat dikatakan secara faktual ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada hasil analisis tersebut dapat dikatakan bahwa pemahaman pegawai yang berupa penerapan dan pelaksanaan tentang Budaya Organisasi dapat memicu semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Bertolak dari hasil penghitungan data dan kesimpulan dalam penelitian ini, Saran yang bisa diberikan peneliti adalah:

1. Untuk pegawai yang memiliki budaya organisasi tinggi dan kinerja tinggi hendaknya diberi apresiasi berupa penghargaan, karena telah memberikan kinerja yang baik.

2. Untuk pegawai yang memiliki budaya organisasi rendah dan kinerja rendah hendaknya Diberikan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja melalui pendidikan dan pelatihan atau diklat
3. Hendaknya Dinas Perindustrian, Perdagangan, Dan ESDM Kabupaten Jember memberlakukan peraturan disiplin dan pemberian sanksi bagi para pegawai yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Daftar Pustaka/Rujukan

- [1] Arikunto, Suharsimi. 1995. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT Rhineka Cipta
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rhineka Cipta
- [3] Bungin, Burhan. 2001. Metode Penelitian Masyarakat, Format-Format Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Surabaya: Airlangga Universitas Press.
- [4] Bungin, Burhan .2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenada Media
- [5] Gibbson, Ivancevich, dan Donnelly. 1985. Organisasi Jilid 1: Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih Bahasa: Drs. Djarkasih, MPA. Jakarta: Erlangga
- [6] Koentjoroningrat. 1991. Metode-Metode Penelitian Masyarakat. Jakart: PT. Gramedia Pustaka Utama
- [7] Mangkunegara, A. 2005. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama
- [8] Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- [9] Robbins, P Stephen. 1994. Teori Organisasi, Struktur Desain Dan Aplikasi. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- [10] Robbins, P Stephen.1996. Prilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi). Jakarta: PT. Prenhallindo
- [11] Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Jakarta: Alfabeta
- [12] Sugiyono.2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- [13] Tika, MP. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- [14] Wungu & Brotoharjo. 2003. Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- [15] Surakhmad. 1999. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Jakarta: Tarsito
- [16] Hadi, Sutrisno. 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- [17] Loedin, A.A. 1976. *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- [18] Kerlinger, N Fred. 2002. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- [19] Kotter, Jhon P dan Hessket. 1997. *Corporate Culture and Perfomance “Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja”*. Alih Bahasa: Benyamin Molan Jakarta: Prenhallindo

- [20] Siegel, Sidney. 1994. Statistik Nonparametrik. Jakarta: Gramedia
- [21] Singarimbun, Masri dan Effendi. 1997. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3S
- [22] Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember University Press
- [23] Departemen Agama RI. 2009. *Al-Qur'an Terjemah, Tajwid, dan Tafsir Ringkas Ibnu Katsir*. Bandung: Jember Raudhotul Jannah

