



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI JAMBI**

**JURNAL ILMIAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

**IBRANI HOLOMOAN E. SIANTURI**

**C1B012066**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JAMBI**

**2018**

## TANDA PERSETUJUAN JURNAL ILMIAH

Dengan ini pembimbing skripsi menyatakan bahwa jurnal ilmiah yang disusun oleh :

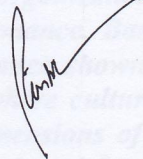
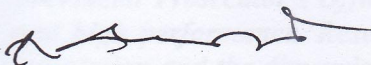
NAMA : IBRANI HOLOMOAN E. SIANTURI  
NIM : C1B012066  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEJAKSAAN  
TINGGI PROVINSI JAMBI

Telah disetujui sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk diujikan dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi pada tanggal seperti tertera di bawah ini.

Jambi, Mei 2018

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Drs. Edaward, MS  
NIP. 195804181987011001

Sry Rosita, SE, M.M  
NIP. 197510192008122001

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KEJAKSAAN TINGGI  
PROVINSI JAMBI**

Oleh:

Ibrani Holomoan E Sianturi<sup>1)</sup>, Edward<sup>2)</sup>, Sry Rosita<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Universitas Jambi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen SDM, <sup>2)</sup>Dosen Pembimbing Skripsi I, <sup>3)</sup>Dosen Pembimbing Skripsi II.

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the image of organizational culture and employee performance in the Office of the High Prosecutor of Jambi Province and the influence of organizational culture on employee performance in the High Prosecutor's Office of Jambi Province. The data was collected through questionnaires distributed and carried out to 57 employees of Jambi Provincial Prosecutor Office. The aspects studied are 7 characteristics of organizational culture ie Innovation and risk taking, Attention to detail, Orientation of results, Individual orientation, Team Orientation, Aggressiveness and Stability, as well as performance aspects including Work Outcomes, Work Knowledge, Initiatives, Mental Approaches, Attitudes, and Discipline of time and Attendance. Data collection was done by questionnaire to be analyzed by using statistical analysis such as: Validity test and Reliability test, Simple Linear Regeresi analysis, Hypothesis Test Statistic t and Determination Coefficient test with SPSS 17.00 assistance. From this research obtained the result that the organizational culture variable is strong, then the result of high employee performance. There is a positive and significant influence between organizational culture and employee performance. Researchers suggest that the dimensions of individual orientation and the dimensions of the work to be improved, and for the already high dimensions can be maintained and further enhanced. Researchers expect the results of this study can continue to be developed and used as a reference for future research.*

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

---

**I. PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Organisasi berasal dari kata *organize* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhan (Hasibuan, 2006:118).

Untuk mencapai tujuan organisasi, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia karena keterlibatan SDM dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut.

Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kehandalan karyawan (SDM) maka perusahaan tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang dikarenakan sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Menurut Sutrisno (2013:151) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi menerapkan budaya organisasi yang ada.

Menurut pendapat Moeljono (2003:10), adanya keterikatan antara pengaruh budaya organisasi dengan kinerja organisasi dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas yang faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan yang dikemukakan oleh

Yuwono (Sembiring, 2012:110) mengemukakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara kerja dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memberi dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Robbins (2002: 279) menyatakan “bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Caren Siehl dan Joanne Martin (Kusdi, 2011: 50), kultur organisasi dapat dibayangkan sebagai lem yang merekat organisasi menjadi satu kesatuan melalui suatu kebersamaan dalam hal pola-pola makna. Kultur terfokus pada nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan harapan-harapan yang dimiliki bersama para anggota.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dan pengaruhnya dengan budaya organisasi yang sebagaimana dijelaskan, budaya organisasi yang ada pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi tersebut tentunya mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja

anggota kinerja organisasinya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam pada instansi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI JAMBI”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian (research questions) dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Provinsi Jambi.

### **Manfaat Penelitian**

1. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian

dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pembaca, memberikan wawasan ataupun pengetahuan lebih mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.
3. Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi penulis sendiri dan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Robbins (2002: 279) menyatakan “bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins (2002: 279) menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu :

- a. *inovasi dan pengambilan resiko* : tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. *Perhatian terhadap detail* : tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu

- memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. *Orientasi terhadap hasil* : tingkatan tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
  - d. *Orientasi terhadap individu* : tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada didalam organisasi.
  - e. *Orientasi terhadap tim* : tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim bukan secara perorangan.
  - f. *Agresivitas* : tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
  - g. *Stabilitas* : tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.
- b. Pengetahuan pekerjaan : Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
  - c. Inisiatif : Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
  - d. Kecekatan mental : Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada.
  - e. Sikap : Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
  - f. Disiplin waktu dan absensi : Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

### **Kerangka Pemikiran**

Dalam suatu organisasi, budaya organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang telah dibuat oleh pendiri organisasi ataupun sesuatu yang telah disepakati bersama tentang nilai-nilai dalam kehidupan sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi pembeda sebuah organisasi dengan organisasi lain.

Budaya organisasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Hal itu disebabkan budaya organisasi berperan penting dalam menentukan batas-batas sikap dan perilaku para

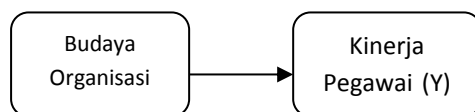
### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2012: 151). Menurut Sutrisno dalam penelitiannya (2013), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja : Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah

anggota organisasi, menentukan sifat dan bentuk-bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi serta menentukan cara-cara kerja yang tepat. Maka dari itu dapat diilustrasikan pada gambar berikut :

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**



Dari gambar 2.1 diatas terlihat bahwa kinerja pegawai merupakan variabel terikat (dependen) sedangkan budaya organisasi merupakan variabel bebas (independen).

### **Hipotesis Penelitian**

H : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Balai Pelatihan Pertanian (BPP) Jambi.

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi yang berjumlah sebanyak 130 orang.

### **Sampel**

Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Sekaran, 2006). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

apabila lebih dari seratus maka sampel dapat diambil dari 10%, 15%, 20% dan seterusnya dari jumlah populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Umar 2003). Sehingga sampel yang diambil dalam kantor berjumlah 57 orang pegawai.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Jenis Data**

Berdasarkan sumber data yaitu data primer dengan menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika maka data yang digunakan adalah Data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti. Data Kuantitatif dinyatakan dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam satuan hitung. Data kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah karyawan pada suatu organisasi.

#### **2. Cara Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan penelitian ini, maka metode teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis berikut jawaban singkat. Hasil kuesioner tersebut akan

terjelma dalam angka-angka, tabel-tabel dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian. Bentuk pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini dengan kombinasi pilihan ganda yang berisi seperangkat pertanyaan responden mengenai suatu objek sikap. Setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman pada skala Likert. Sikap-sikap dari pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat yang positif atau pendapat negatif.

#### **IV. GAMBARAN UMUM KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI JAMBI**

##### **Visi**

Menjadi lembaga penegak hukum yang modern, berintegritas, profesional, dan akuntabel dalam mewujudkan supremasi hukum di Indonesia.

##### **Misi**

1. Meningkatkan pelaksanaan fungsi Kejaksaan RI dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, baik dalam segi kualitas dan kuantitas penanganan perkara seluruh tindak pidana, penanganan perkara perdataan tata usaha negara, serta meningkatkan kegiatan intelejen penegakan hukum secara modern, integritas, profesional dan akuntabel yang berlandaskan keadilan, kebenaran serta nilai-nilai kepatutan dalam rangka penegakan hukum.
2. Mewujudkan peran Kejaksaan RI dalam hubungan internasional, kerja sama hukum,

dan penyelesaian perkara lintas negara.

3. Mewujudkan aparatur Kejaksaan RI yang modern, berintegritas, profesional dan Kejaksaan RI pembenahan informasi manajemen terutama mengimplementasikan program quickwins agar dapat segera diakses masyarakat, penyusunan cetak biru pembangunan aparatur Kejaksaan RI jangka menengah dan jangka panjang tahun 2025, menertibkan dan menata kembali manajemen keuangan, dan peningkatan sarana dan prasarana serta optimalisasi penerapan Teknologi Informasi (TI).
4. Meningkatkan reformasi birokrasi dan tata kelola Kejaksaan RI yang bersih dan bebas KKN melalui reformasi mental dalam pelaksanaan tugas dan wewenang.
5. Akuntabel guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang, terutama dalam upaya penegakan hukum yang berkeadilan serta tugas-tugas lainnya.
6. Melaksanakan pembenahan dan penataan kembali struktur organisasi rencana kinerja dan pencapaian kinerja.

#### **V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Uji Validitas**

Validitas terkait dengan keabsahan, apakah butir-butir pernyataan alat ukur secara tepat mengukur apa yang hendak di ukur.



Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat.

**Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pernyataan-1	0,669	0,2201	Valid
Pernyataan-2	0,685	0,2201	Valid
Pernyataan-3	0,607	0,2201	Valid
Pernyataan-4	0,535	0,2201	Valid
Pernyataan-5	0,328	0,2201	Valid
Pernyataan-6	0,346	0,2201	Valid
Pernyataan-7	0,536	0,2201	Valid
Pernyataan-8	0,659	0,2201	Valid
Pernyataan-9	0,642	0,2201	Valid
Pernyataan-10	0,656	0,2201	Valid
Pernyataan-11	0,620	0,2201	Valid
Pernyataan-12	0,457	0,2201	Valid
Pernyataan-13	0,384	0,2201	Valid
Pernyataan-14	0,548	0,2201	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2018

**Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel diatas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pernyataan-1	0,723	0,2201	Valid
Pernyataan-2	0,739	0,2201	Valid
Pernyataan-3	0,583	0,2201	Valid
Pernyataan-4	0,711	0,2201	Valid
Pernyataan-5	0,438	0,2201	Valid
Pernyataan-6	0,536	0,2201	Valid
Pernyataan-7	0,398	0,2201	Valid
Pernyataan-8	0,467	0,2201	Valid
Pernyataan-9	0,472	0,2201	Valid
Pernyataan-10	0,684	0,2201	Valid
Pernyataan-11	0,567	0,2201	Valid
Pernyataan-12	0,446	0,2201	Valid
Pernyataan-13	0,409	0,2201	Valid

maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari 14 item pernyataan, dan Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 13 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation atau  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  0,2201.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 17. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap 57 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali,2001). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.7 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	14	0,740	> 0,6	Reliabel
Kinerja	13	0,741	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Cronbach Alpha variabel Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari 14 item pernyataan dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 13 item pernyataan lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

### 3. Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independent) Budaya Organisasi (X) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS 17 diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.201	5.564		4.706	.000
BUDAYA	.477	.098	.550	4.884	.000

Sumber: Hasil olah SPSS 17

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 26,201 + 0,477 X$$

Persamaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi. Nilai konstanta sebesar 26,201 menyatakan jika kinerja nilainya 0 maka budaya organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 26,201. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,477 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 menyatakan jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar satu persatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,477 satuan.

### 4. Uji t

Pada pengujian hipotesis, dilakukan dengan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13 Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.201	5.564		4.706	.000
BUDAYA	.477	.098	.550	4.884	.000

Sumber: Hasil olah SPSS 17

Dari tabel 5.13 hasil perhitungan didapat nilai  $t_{hitung} 4,884 \geq t_{tabel} 1,67203$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (RSquare) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar suatu variabel independent menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat ditentukan koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 5.21 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.302	.290	3.801

Sumber: Hasilolah SPSS 17

$$D = 0,302 \times 100\%$$

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi

terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,302 yang berarti variabel independent berupa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel dependent berupa kinerja pegawai sebesar 30,2% dan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai kepada 57 responden yang dilakukan di Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Budaya Organisasi dan Kinerja
  - a. Budaya Organisasi  
Gambaran variabel budaya organisasi, dikelompokkan menjadi 7 (tujuh dimensi) utama yaitu : Inovasi dan Pengambilan resiko, Perhatian terhadap Detail, Orientasi terhadap hasil, Orientasi terhadap Individu, Orientasi terhadap Tim, Agresivitas, dan Stabilitas. Secara keseluruhan dalam kondisi yang kuat, nilai rata-rata skor dari keseluruhan indikator pada budaya organisasi adalah sebesar 231,2 yang digolongkan dalam kategori kuat karena berada pada rentang skala

193,8 – 239,3. Diantara tujuh dimensi indikator tersebut, rata-rata skor tertinggi diperoleh dimensi stabilitas dengan nilai sebesar 243,5. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh dimensi orientasi terhadap individu dengan nilai sebesar 225.

- b. Gambaran variabel kinerja, dikelompokkan menjadi 6 (enam dimensi) utama yaitu : Hasil Kerja , Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap dan Disiplin Waktu dan Absensi. Secara keseluruhan dari 6 (enam dimensi) variabel dalam kondisi yang tinggi. Dengan nilai rata-rata skor dari keseluruhan indikator pada tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 233,8 yang berada pada rentang skala 193,8 – 293,3. Diantara enam dimensi indikator tersebut, rata-rata skor tertinggi diperoleh dimensi inisiatif dengan nilai sebesar 236,5. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh dimensi hasil kerja dengan nilai sebesar 231,3.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dilakukan melalui uji statistik dengan regresi linier sederhana menunjukkan hasil yaitu variable budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi. Dari hasil penelitian diperoleh r square atau determinan ( $r^2$ ) sebesar 30,2

% dan sisanya 69,8,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti. Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi, kebijakan manajerial harus dilakukan terkait dengan setiap pekerjaan pegawai harus menganalisa pekerjaan saat melaksanakan dan sebelum diserahkan kepada atasan dan setiap kebijakan yang ditetapkan atau diputuskan berdasarkan saran atau masukan tim serta penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian hasil. Pentingnya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut dikarenakan adanya temuan dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disarankan beberapa hal, antara lain :

1. Dilihat dari hasil penilaian budaya organisasi pada dimensi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. "Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktik". Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. "Prosedur Penelitian : Suatu

orientasi terhadap individu perlu diperhatikan lagi, karena pegawai cenderung biasa saja dalam memperhitungkan efek hasil terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka dari itu pegawai harus memperbaiki sikap dan perilaku dalam melayani masyarakat/pengguna jasa.

2. Berdasarkan dari hasil penilaian kinerja pegawai untuk dimensi hasil kerja dalam kinerja pegawai tentunya perlu diperhatikan lagi dari segi individu maupun organisasi, karena sebagian besar pegawai cenderung biasa saja dengan pekerjaan yang sesuai target, pegawai harus lebih cermat dan teliti serta pengawasan terhadap tugas harus dilakukan secara maksimal.
3. Budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Jambi harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi demi tercapainya tujuan organisasi dan karena adanya keterbatasan dan kekurangan pada penelitian ini, maka diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah dan memperluas variabel – variabel penelitian serta dapat melakukan penelitian pada subyek yang berbeda.

pendekatan praktik". Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Ghozali, Imam. 2001. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan

- Program SPSS*".  
Semarang: Badan Penerbit  
Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006.  
*Manajemen Dasar,  
Pengertian, dan Masalah.*  
Edisi Revisi,  
Cetakan Kelima, Jakarta:  
Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang  
Supomo. 2014. *Metodologi  
Penelitian Bisnis Untuk  
Akuntansi dan Manajemen.*  
BPFE, Yogyakarta.
- Isjiyanto.2008."Riset sumber daya  
manusia". Jakarta : PT.Gramedia  
Pustaka Utama
- Kusdi. *Budaya Organisasi (Teori,  
Penelitian, dan Praktik).* Jakarta :  
Salemba Empat
- Kreitner, Robert ; dan Kinchiki,  
Angelo. 2005. "Perilaku  
Organisasi", Buku I, Edisi  
Kelima. Salemba Empat,  
Jakarta.
- Luthans,Fred. 2006. "Perilaku  
Organisasi". Edisi 10. Andi :  
Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012.  
*Evaluasi Kinerja Sumber  
Daya Manusia.*  
Bandung: Refika Aditama.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003.  
*Budaya Korporat dan  
Keunggulan Korporasi.*  
Jakarta: PT Elex Media  
Komputindo
- Ndhara, Talidizuhu.2010. Budaya  
organisasi. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan  
dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta :  
Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-  
prinsip Perilaku Organisasi.*  
Ahli bahasa, Halida dan  
Dewi Sartika, Jakarta:  
Erlangga.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya  
dan Kinerja Organisasi (Perspektif  
Organisasi Pemerintahan).*  
Bandung : Fokus Media
- Sobirin, Achmad. 2007. " Budaya  
organisasi (Pengertian, makna  
dan aplikasinya dalam  
kehidupan organisasi).  
Yogyakarta : UPP, STIM  
YKPN
- Sopiah.2008."Perilaku  
Organisasional". Yogyakarta : ANDI
- Soeprihanto, John. 2001. Penilaian  
Kinerja Karyawan,  
(Yogyakarta : BPFE)  
Universitas Gajah Mada).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012.  
*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran  
dan Implikasi,* PT.Graha Ilmu edisi  
pertama, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian  
Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia.* Jakarta :  
Kencana
- Syukur, Fatah. 2012. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia  
Pendidikan.* Semarang:  
Program Pascasarjana IAIN  
Walisongo Semarang.

- Tika Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2001. "Riset sumber daya manusia dalam organisasi". Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat