

PERILAKU ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Antaris Fahrisoni¹, Mokhammad Zulkarnain², Nursyamsu³, Siwi Woro Herningsih⁴
Politeknik Pelayaran Banten^{1,2,3,4}
antaris2022@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, perilaku organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang yang berjumlah 30 orang. Besar sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik sampling keseluruhan populasi atau teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh signifikan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,602 atau 60,2 %. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang sebesar 0,520 atau 52 %. Terdapat pengaruh signifikan perilaku organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang sebesar 0,677 atau 67,7%. Simpulan, ketiga variabel penelitian saling mempengaruhi satu sama lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Perilaku Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze organizational behavior on employee performance, organizational culture on employee performance, organizational behavior, and organizational culture on employee performance. This research method is descriptive quantitative. The population of this study were employees at the Shipping Science Training Center (BP2IP) Tangerang, amounting to 30 people. The sample size is 30 people using the whole population sampling technique or the census technique. The results showed that there was a significant influence of organizational behavior on employee performance of 0.602 or 60.2%. There is a significant influence of organizational culture on employee performance at the Shipping Science Training Center (BP2IP) Tangerang by 0.520 or 52%. There is a significant influence of organizational behavior and organizational culture together on employee performance at the Shipping Science Training Center (BP2IP) Tangerang by 0.677 or 67.7%. In conclusion, the three research variables influence each other.

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

PENDAHULUAN

Lingkungan kegiatan dalam sebuah organisasi begitu dinamis. Kekuatan internal dan eksternal cenderung mendorong terjadinya perubahan pada aturan permainan yang

telah ada (Syamsuriadi, 2019). Konsekuensinya, perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar tetap mampu bersaing. Pengubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi dari organisasi perusahaan, termasuk fungsi manajemen sumber daya manusia.

Agar pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan efisien maka perilaku dan budaya organisasi memegang peranan penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan para pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas atau mutu pelayanan sebagai upaya untuk mengantisipasi lingkungan eksternal dan dilain pihak perhatian ke lingkungan internal merupakan faktor yang harus didahulukan.

Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat saat ini yang menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi adalah memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai tersebut. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki berarti akan semakin mampu bersaing baik persaingan lokal maupun persaingan global (Alamsyah et al., 2015). Oleh karena itu perlu diketahui hal-hal yang diperkirakan mempunyai pengaruh dengan kinerja pegawai.

Unsur pokok dalam perilaku organisasi terbagi menjadi empat bagian yaitu orang, struktur, teknologi, dan lingkungan tempat organisasi beroperasi (Selanno, 2014). Apabila orang-orang bergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan jenis struktur tertentu. Orang-orang juga membutuhkan teknologi untuk membantu penyelesaian pekerjaan, jadi terdapat interaksi antara orang, struktur, dan teknologi (Indrayani, 2012).

Budaya organisasi bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menjelaskan apa yang terjadi dalam sekolah dalam rangka memahami sekolah tersebut lebih baik (Gibson, 2002). Budaya organisasi bisa dianggap sebagai asets. Oleh karena itu suatu organisasi dalam melaksanakan proses perencanaan, pongorganisasian, kepemimpinan serta pengawasan terhadap seluruh pegawainya haruslah dilakukan secara tepat karena hal ini merupakan cerminan dari budaya organisasi tersebut.

Dalam arus perubahan organisasi yang begitu kuat, keberhasilan penyusunan kebijakan strategi organisasi akan banyak ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (Supratikno, 2006). Tantangan untuk peningkatan sumber daya manusia dihadapi pegawai Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang di tengah tuntutan peningkatan perannya dalam pembangunan. Perlu disadari bahwa perilaku dan budaya organisasi merupakan program produktivitas yang perlu mendapatkan perhatian khusus, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang. Kinerja merupakan masalah yang sangat serius bagi perusahaan, karena dalam era globalisasi sekarang ini produktivitas kerja merupakan faktor kunci untuk dapat bersaing (Tika, 2006).

Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang, mengetahui peranan dari perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang, mengetahui peranan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang dan mengetahui peranan dari perilaku organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang.

KAJIAN TEORI

Perilaku Organisasi

Widyanti (2009) menyatakan, bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang mengkaji dinamika individu, kelompok, dan struktur selama aktivitas organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan bukti dari berbagai disiplin akademik yang memberikan wawasan tentang perilaku organisasi, kini kita memahami lebih lengkap bahwa perilaku manusia itu ada dan memiliki sebab dan akibat.

Penelitian yang dipaparkan oleh Widyanti (2009), mengungkapkan bahwa perilaku itu, a) ada sebabnya (dari luar atau dari dalam diri seseorang); b) ada akibatnya (bagi dirinya maupun bagi orang lain); c) ada motivasinya; d) perilaku yang dapat dipantau itu dapat diukur; e) perilaku yang meskipun tidak dapat dipantau, seperti berpikir,

berpersepsi, dan bersikap, ternyata sangat penting dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan.

Perilaku organisasi penting untuk dipelajari guna, a) dengan mengetahui perilaku manusia, baik secara individu maupun kelompok di dalam organisasi akan membantu pimpinan organisasi untuk menempatkan orang tersebut pada jabatan atau bagian pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan keahliannya; b) dengan mengetahui perilaku manusia, pimpinan lebih mudah menentukan motivasi apa yang paling tepat bagi bawahannya agar semangat kerjanya meningkat; c) dengan mengetahui perilaku manusia dalam organisasi, dapat membantu pimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan; e) dengan mengetahui perilaku manusia dalam organisasi dapat membantu pimpinan dalam mengintegrasikan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya mencapai tujuan organisasi (Widyanti, 2009).

Budaya Organisasi

Di tempat kerja, budaya kerja merupakan pedoman dan perilaku perilaku pegawai kerja. Budaya adalah pengendali sosial dan pengatur nilai organisasi atas dasar dan keyakinan yang dianut bersama. Untuk berkomunikasi secara efektif dan memberikan seni kepada pegawai, budaya organisasi terdiri dari keyakinan, tata nilai, dan prinsip-prinsip universal yang ditanamkan secara hati-hati. Menurut Robins (2006), budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Chatab (2007), budaya organisasional atau korporat adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang biasa sudah tidak diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang (*people*) berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu. Sedangkan menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Kinerja Pegawai

Dari pekerjaan pegawain, seseorang dapat menyimpulkan keberhasilan pegawai yang baik dan jujur. Citra yang baik akan digunakan dalam administrasi jika pegawai kinerjanya meningkat. Dengan meningkatkan kinerja, pekerjaan akan selesai lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi sebagai hasilnya. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, pengawasan dan dampak antar pribadi (Mathis & Jackson, 2002). Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Manajemen kinerja adalah proses yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses organisasi hadir di area yang bersangkutan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi. Menurut Simamora (2000), mengemukakan ambang batas di mana karyawan atau pegawai mencapai batas-batas persyaratan-persyaratan pekerjaan dikenal kinerja pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson (2002), mengatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Perilaku setiap individu dalam organisasi adalah berbeda. Maka dari itu, kinerjanya akan berbeda pula, demikian juga pada suatu tim kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis menggunakan persamaan regresi linier berganda. Maka untuk dapat menganalisis ditentukan terlebih dahulu variabel-variabel, yaitu: Perilaku organisasi (X1), Budaya organisasi (X2) dan Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode riset lapangan yaitu wawancara dan kuisisioner serta riset perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang berhubungan dan mendukung pemecahan permasalahan penelitian. Analisis data dan

pengujian hipotesis dilaksanakan dengan metode korelasi dan regresi dengan uji persyaratannya liditas/reliabilitas dan statistik deskriptif untuk skor keempat instrumen.

Pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuesioner untuk variabel Perilaku Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja (Y) disusun sedemikian rupa sehingga dianggap mampu memberikan masukan (input) data bagi peneliti. Pengolahan dan pengujian data menggunakan teknik-teknik perhitungan yang didasarkan kepada asumsi bahwa data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan dengan instrumen penelitian tersebut dapat diketahui apakah hipotesa awal dapat diterima atau ditolak pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$. Kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian dan analisa hipotesa. Selanjutnya diskusi hasil penelitian merupakan sintesa dari hasil penelitian yang diperoleh dan membandingkannya dengan teori-teori dan fakta empiris lainnya. Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif oleh karena itu data yang diperoleh melalui item-item pernyataan dalam kuesioner dikelompokkan menurut jenis variabelnya baik variabel bebas maupun variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data yang akan disajikan pada bagian ini adalah Deskripsi Statistik dan Distribusi Frekuensi variabel-variabel penelitian yang terdiri dari satu variabel terikat, yaitu Kinerja (Y) dan tiga variabel bebas yaitu Perilaku Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2). Penyajian deskripsi data disajikan dari masing-masing variabel secara berturut-turut mulai dari variabel terikat sebagai berikut:

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi dengan kelas interval masing-masing variabel

		Statistics		
		Y-Kinerja	X1-Perilaku Organisasi	X2-Budata Organisasi
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		83.27	82.51	77.29
Median		85.50	84.00	80.00
Mode		89	84	81
Std. Deviation		10.738	9.242	10.427
Range		61	42	51

Minimum	38	52	44
Maximum	99	94	95

Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian untuk skor Kinerja (Y) mempunyai rentangan skor teoritis 20 – 100 diperoleh skor terendah sebesar 38 dan skor tertinggi sebesar 99 dengan rentang skor (range) 61. Dari hasil analisis data diperoleh rata-rata sebesar 83.27, standar deviasi 10.738, median 85.50, dan modus 89. Dengan rentang (range) 61, maka banyaknya kelas (k) dengan menggunakan rumus Sturges ($1 + 3.3 \log n$) adalah $7 \{1 + (3.3)1.8 = 7,1 = 7\}$, dan panjang kelas (p) adalah $9 (61 : 7 = 8.7 = 9)$, bila dibuat tabel distribusi frekuensi dengan memakai kelas interval dari data variabel Kinerja disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi dengan kelas interval dari data Kinerja (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	38 - 46	1	1.43
2	47 - 55	2	2.86
3	56 - 64	2	2.86
4	65 - 73	5	7.14
5	74 - 82	16	22.86
6	83 - 91	28	40.00
7	92 - 100	16	22.86
	Jumlah	70	100.00

Dari tabel 2 terlihat bahwa 4.29% responden mempersepsikan kinerja rendah, 10.0% responden mempersepsikan kinerja sedang, dan 85.71% responden mempersepsikan kinerja tinggi.

Perilaku Organisasi (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian untuk skor Perilaku Organisasi (X₁) mempunyai rentangan skor teoritis 19 – 95 diperoleh skor terendah sebesar 52 dan skor tertinggi sebesar 94 dengan rentang skor (range) 42. dengan rata-rata sebesar 82.51, standar deviasi 9.242, median 84, dan modus 84. Untuk rentang (range) 42, maka banyaknya kelas (k) dengan

menggunakan rumus Sturges ($1 + 3.3 \log n$) adalah $7 \{1 + (3.3)1.8 = 7,1 = 7\}$, dan panjang kelas (p) adalah 6 ($42 : 7 = 6$), bila dibuat tabel distribusi frekuensi dengan memakai kelas interval dari data variabel Perilaku Organisasi disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi dengan kelas interval dari data Perilaku Organisasi (X_1)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	52 - 58	2	2,86
2	59 - 65	3	4,29
3	66 - 72	3	4,29
4	73 - 79	7	10,00
5	80 - 86	30	42,86
6	87 - 93	24	34,29
7	94 - 100	1	1,43
	Jumlah	70	100,00

Dari Tabel 3 terlihat bahwa 7.15% responden mempersepsikan Perilaku Organisasi rendah, 14.29% responden mempersepsikan Perilaku Organisasi sedang, dan sebanyak 78.56% responden mempersepsikan Perilaku Organisasi tinggi.

Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian untuk skor Budaya Organisasi (X_2) mempunyai rentangan skor teoritis 17 – 95 diperoleh skor terendah sebesar 44 dan skor tertinggi sebesar 95 dengan rentang skor (range) 51. Dari hasil analisis data diperoleh rata-rata sebesar 77.29, standar deviasi 10.427, median 80, dan modus 81. Dengan rentang (range) 51, maka banyaknya kelas (k) dengan menggunakan rumus Sturges ($1 + 3.3 \log n$) adalah $7 \{1 + (3.3)1.8 = 7,1 = 7\}$, dan panjang kelas (p) adalah 8 ($51 : 7 = 7.3 = 8$), bila dibuat tabel distribusi frekuensi dengan memakai kelas interval dari data variabel Budaya Organisasi disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi dengan kelas interval dari data Budaya Organisasi (X_2)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	44 - 51	3	4.29
2	52 - 59	5	7.14

3	60 - 67	2	2.86
4	68 - 75	9	12.86
5	76 - 83	33	47.14
6	84 - 91	15	21.43
7	92 - 99	3	4.29
Jumlah		70	100.00

Dari tabel 4 terlihat bahwa 14.29 % responden mempersepsikan Budaya Organisasi rendah, 60.0% responden mempersepsikan Budaya Organisasi sedang, dan 25.71% responden mempersepsikan Budaya Organisasi tinggi.

Pengaruh Perilaku Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara Perilaku Organisasi dengan kinerja sebesar 0.602, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 untuk uji dua sisi dengan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 0.01. hal ini memberi arti bahwa hubungan antara Perilaku Organisasi dengan Kinerja adalah positif (searah) dan signifikan, semakin besar nilai Perilaku Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja.

Tabel 5.
Analisa Korelasi Perilaku Organisasi (X₁) dengan Kinerja (Y)

		Correlations	
Y – Kinerja	Pearson Correlation	1.000	.602**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	30	30
X ₁ – Perilaku Organisasi	Pearson Correlation	.602**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	30	30

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.353	8.637
a. Predictors: (Constant), X ₁ – Perilaku Organisasi				
b. Dependent Variable: Y - Kinerja				

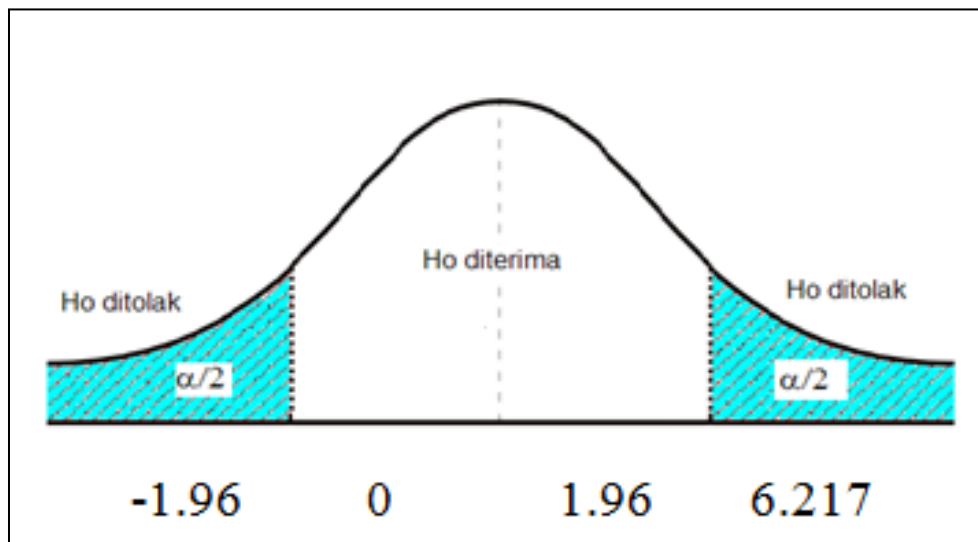
Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0.362. Hal ini berartibahwa 36.20% variasi dari Kinerja dijelaskan oleh variabel Perilaku Organisasi, sedangkan sisanya $100\% - 36.20\% = 63.80\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Tabel 7.
Nilai t-hitung dan Signifikansi Perilaku Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.556	9.340		2.736	.008
X1 - Perilaku Organisasi	.699	.113	.602	6.217	.000

a. Dependent variable: Y - Kinerja

Dari Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Perilaku Organisasi sebesar untuk $df = n-2 = 28$ dengan taraf nyata (signifikansi) α sebesar 0.05 dan uji dua sisi diperoleh nilai t tabel = 1.96. Terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Perilaku Organisasi sebesar $6.217 >$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Perilaku Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja atau H_a diterima.



Gambar 1. Kurva Normal Regresi pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja

Dari hasil analisa dan uji t, maka dapat diprediksi besarnya angka koefisien regresi b sebesar 0.699 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai Perilaku Organisasi (X_1) akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.699 kali.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan kinerja sebesar 0.520, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 untuk uji dua sisi dengan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 0.01. hal ini memberi arti bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja adalah positif (searah) dan signifikan, semakin besar nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja.

Tabel 8.
Analisa Korelasi Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja (Y)
Correlations

Y – Kinerja	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	30	30
X2 – Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	30	30

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9.
Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.260	9.240
c. Predictors: (Constant), X2 – Budaya Organisasi				
d. Dependent Variable: Y - Kinerja				

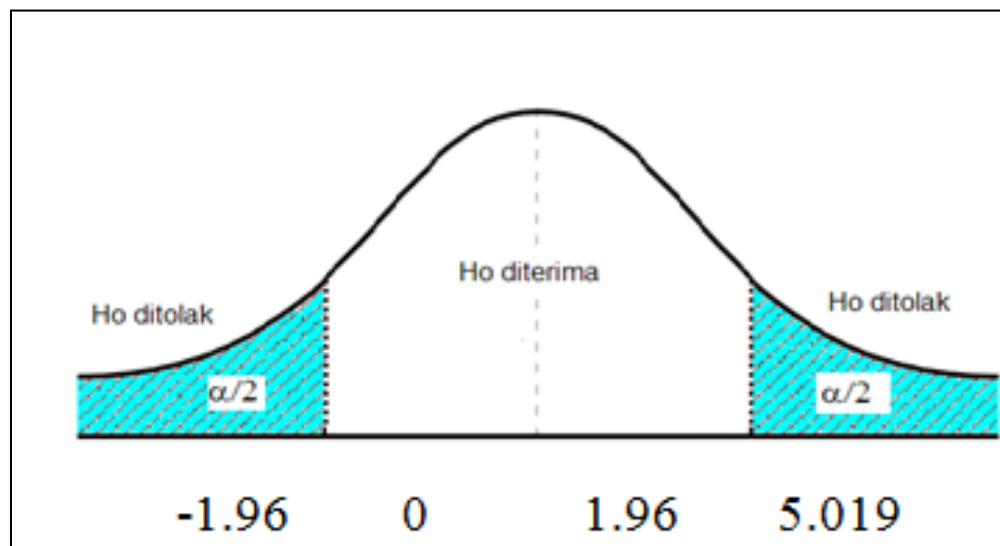
Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0.270. Hal ini berarti bahwa 27.0% variasi dari Kinerja dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya $100\% - 27.0\% = 73.0\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Tabel 10.
Nilai t-hitung dan Signifikansi Budaya Organisasi(X_2) terhadap Kinerja(Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.894	8.318		5.036	.000
X2- Budaya Organisasi	.535	.107	.520	5.019	.000

b. Dependent variable: Y - Kinerja

Dari Tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar untuk $df = n-2 = 28$ dengan taraf nyata (signifikansi) α sebesar 0.05 dan uji dua sisi diperoleh nilai t tabel = 1.96. Terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $5.019 >$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja atau H_a diterima.



Gambar 2. Kurva Normal Regresi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari hasil analisa dan uji t, maka dapat diprediksi besarnya nilai variabel terikat (Kinerja) dengan menggunakan persamaan regresi. Angka koefisien regresi b sebesar 0.535 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai Budaya Organisasi (X_2) akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.535 kali.

Pengaruh Variabel Perilaku Organisasi (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y)

Hasil uji parsial ditunjukkan pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11.
Nilai t-hitung dan Signifikansi Perilaku Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		11.259	9.604		1.172	.245
1	X1- Perilaku Organisasi	.548	.113	.471	4.834	.000
	X2- Budaya Organisasi	.347	.100	.337	3.458	.001

a. Dependent variable: Y - Kinerja

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Perilaku Organisasi (X_1) sebesar 4.834 dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 3.458 untuk $df = n-3 = 27$ dengan taraf nyata (signifikansi) α sebesar 0.05 dan uji dua sisi diperoleh nilai t tabel = 1.96. Terlihat bahwa nilai t hitung untuk variabel Perilaku Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) > nilai t tabel, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Perilaku Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja atau H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang sebesar 0,602 atau 60,2 %. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0.362 atau 36%, sedangkan 64% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Fitri & Saifullah (2021), bahwa terdapat pengaruh antara perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai. Dibanding pengaruh budaya organisasi, perilaku organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar. Bahkan, perilaku organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai (Rajagukguk, 2017). Selain itu, koefisien regresi b sebesar

0.699 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai Perilaku Organisasi (X_1) akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.699 kali.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang sebesar 0,520 atau 52 %. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena adanya budaya yang secara terus menerus dilakukan dan membentuk lingkungan kerja yang baik. Seperti yang ditemukan Permana (2021) dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja dan komunikasi antar pegawai dan pimpinan dan/atau sesama pegawai memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, sehingga membentuk budaya organisasi yang baik.

Namun, besarnya pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai jika dilihat dari koefisien determinasi tidak terlalu besar, yaitu 0.270 atau 27%, sedangkan sisanya 73% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berbeda dengan penelitian Setyorini et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mendominasi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang diyakini bersama dan memotivasi pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi maksimal (Setyorini et al., 2021).

Pengaruh Perilaku dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan perilaku organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang sebesar 0,677 atau 67,7%. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0.459 atau 46%, sedangkan sisanya sebanyak 54% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, koefisien regresi b menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai Perilaku Organisasi (X_1) akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.548 kali dan setiap kenaikan satu nilai Budaya Organisasi (X_2) akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.347 kali.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian saling mempengaruhi satu sama lain. Suatu organisasi dapat menjadi organisasi yang efektif dan efisien jika perilaku, budaya, serta kinerja pegawai dalam organisasi tersebut memiliki hubungan atau keterkaitan yang positif. Dengan adanya perilaku organisasi yang positif maka budaya organisasi yang terbentuk juga menjadi positif. Kedua hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A., Hidayat, A. R., & Abdurrahman, D. (2015). Pengaruh Model Pengembangan Sdm melalui E-Learning terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan di Bank BJB Syariah. *Spesia: Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 1(2), 427-435. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/syariah.v0i0.1290>
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta
- Fitri, S. R. N., & Saifullah, S. (2021). Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidenreng Rappang. *JIA: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 9(1), 49–53. <https://doi.org/10.51817/jia.v9i1.389>
- Gibson, G. (2002). *Organisasi Perilaku–Struktur –Proses*, (5th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga
- Indrayani, H. (2012). Penerapan Teknologi Informasi dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal EL-RIYASAH*, 3(1), 48-56. <https://doi.org/10.24014/jel.v3i1.664>
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Permana, B. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(1), 1–7. <https://doi.org/10.31846/jae.v9i1.338>
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137. <https://www.neliti.com/id/publications/197040/pengaruh-perilaku-organisasi-terhadap-prestasi-karyawan-pada-pt-perkebunan-nusan>
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi*, (10th ed.). Jakarta: Erlangga
- Selanno, H. (2014). Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi. *Populis*, 8(2), 44–56. https://ejournal.unpatti.ac.id/ppr_paperinfo_ink.php?id=972
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>

- Simamora, H. (2000). *Manajemen Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat
- Supratikno, H. (2006). *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Syamsuriadi, S. (2019). Lingkungan dan manajemen perubahan dalam organisasi. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 816–834. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v8i1.420>
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyanti, R. (2009). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Banjarmasin: Uniska MAB