

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIMA**

**Marwan<sup>1</sup>, Abdur Rahman<sup>2</sup>**

<sup>1\*</sup> Sekolah Tinggi Pariwisata (STIPAR) Soromandi Bima

\* Email: [wisnurmarwan@123gmail.com](mailto:wisnurmarwan@123gmail.com)

**Abstract**

*This study is quantitative descriptive research with correlations approach. The study aims at analyzing and describing (1) the influence of organizational culture Regional Secretariat office in Bima district, (2) the influence of organizational culture and organizational behavior the regional Secretariat office in Bima district, (3) the influence of Organizational Culture and Organizational behavior on the performance of ASN ( State Civil Apparatus) at the Regional Secretariat Office in Bima district, (4) the organizational culture at the Regional Secretariat Office in Bima district, (5) the organizational behavior at the Regional Secretariat Office in Bima district, and (6) the performance of ASN at the Regional Secretariat Office in Bima District. The samples of the study were 75 employees obtained by employing cluster random sampling technique using Issac and Michael table. The dependent variable was the teacher's performance and the independent variable was the State Civil Apparatus. The analysis used in this study was statistics descriptive analysis and statistics inferential analysis. Inferential analysis model is simple regression and multiple regression. The results of the study reveal that (1) the influence of organizational culture at Regional Secretariat Office in Bima district is in moderately high category, (2) the influence of organizational behavior the regional Secretariat Office in Bima district is in moderately high category, (3) the influence of organizational culture and organizational behavior the Regional Secretariat Office in Bima district is in very high category. (4) The organizational culture at the regional behavior at the Regional Secretariat Office in Bima District is in moderately high category, (5) the organizational behavior at the Regional Secretariat Office in Bima district is in moderately high category, and (6) the performance of ASN at the Regional Secretariat Office in Bima District is in moderately high category.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Behavior, Performance of State Civil Apparatus.*

**Abstrak**

*Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh budaya organisasi di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima. (2) Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh perilaku organisasi di daerah Kabupaten Bima, (3) Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. (4) Menganalisis dan mendeskripsikan budaya organisasi di sekretariat daerah Kabupaten Bima, (5) Menganalisis dan mendeskripsikan perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, (6) Menganalisis dan mendeskripsikan kinerja pegawai ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima. Sampel sebanyak 75 pegawai ditarik dengan kluster random sampling ditentukan dengan menggunakan tabel Issac dan Michael. Variabel terikat adalah kinerja guru sedangkan variabel bebas adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Model analisis inferensial adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan; (1) Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN Di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima kategori cukup tinggi. (2) Besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima kategori cukup tinggi (3) Besar pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima sangat tinggi. (4) Budaya organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi (5) Perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi. (6) Kinerja pegawai ASN di sekretariat daerah kabupaten Bima, berada pada kategori cukup tinggi.*

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah maupun swasta, ketelibatan SDM dalam sebuah instansi terimplementasi dalam bentuk kerja, pegawai atau karyawan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan merupakan faktor penting bagi produktifitas atau kemajuan instansi yang bersangkutan tersebut. Bagaimana dengan canggihnya sarana dan prasarana suatu kantor, tanpa kinerja dan kehandalan pegawai (SDM) maka instansi perkantoran tidak dapat maju dan berkembang.

SDM keinginan juga memiliki keunikan yang bersifat dinamis, Keunikan disini adalah meskipun fungsi yang dilaksanakan sama namun dalam praktik dan penerapannya tidaklah sama persis, hal ini dengan terkait dengan karakter manusia itu sendiri serta di tunjang oleh budaya organisasi dan perilaku organisasi instansi dan lembaga. SDM dalam operasinya sangat dipengaruhi oleh dua hal yakni manusia dan organisasi (Edi Sutrisno. (2015)

Dalam kenyataan organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inofatif atau konservatif (Gering Suprayadi. 2010). Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggungjawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat dengan perilaku organisasi yang baik.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membendakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada

hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijawab, dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi mememangkan hati pelanggan atau *stakeholder*.

Perilaku organisasi yang selaras dengan kebijakan instansi kantor akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan instansi tersebut. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi (Indah Woro Mahanani. dkk., 2014).

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi, termaksud instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan-acuan dan pedoman yang harus dilakukan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator pegawai dalam menjalankan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja suatu instansi atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi (Khaerul Umam, 2010). Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku

yang di taati. Selain dari budaya organisasi yang penulis jelaskan diatas, menurut Robbins (2015) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi dalam mengembangkan perilaku organisasi.

Perilaku organisasi menggunakan studi sistimatis untuk meningkatkan pridiksi perilaku yang hanya berdasarkan intuisi karena perilaku manusia berbeda-beda, kita harus menempatkan perilaku organisasi dalam kerangka kinerja organisasi dengan menggunakan variabel situsioanal untuk meninjau hubungan perilaku organisasi menyediakan banyak tantangan sekaligus peluang bagi para pemimpin organisasi atau bisa juga di sebut dengan manajer, persoalannya bagaimana meningkatkan keahalian menajer dalam menghendel anggotanya untuk mengajari perilaku organisasi yang baik dalam kinerja organisasi (Mangkunegara A.P. 2012).

Dalam organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan kata kelola pemerintahn yang baik (*good goverment*) dan pemerintahan yang bersih (*clean goverment*), serta mendukung tuga-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang berorientasi kepada pelayan publik (*service public oriented*) salah satu tantangan bagi orgaisasi publik pada saat ini adalah pelaksanaan kinerja yang baik dan jujur serta menghindari tindakan-tindakan Korupsi, Kolusi dan Nepoteisme (Malayu S.P. Hasibuan. 2012).

Pada peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentag kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil pada ayat (1) adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Undang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di

langgar akan di jatuhi hukuman kedisiplinan. Pegawai yang tidak mematuhi disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan teguran secara lisan peringatan dan tertulis samapai pemberhentian. Pemerintah kabupaten Bima, juga banyak melakukan hak ringan, sedang dan unit pengakabatan Aparatur Sipil Negara setiap tahunnya sesuai dengan kondisi kerjanya. Banyak problema yang terjadi pada pemerintah ASN di kabupaten Bima yang tidak loyal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai ASN. Pada tahun 2022 lalu pemerintah kabupaten Bima langsung mengklaim tentang turunnya kinerja ASN yang tidak loyal dalam berkinerja (Kenapa?).

Beberapa kasus yang telah dilanggar oleh pegawai itu sendiri seperti studi kasus yang pernah terjadi seperti molor waktu dalam pekerjaan, izin cuti yang berlebihan, kurang kedisiplinan dalam bertugas dan pertikaian antara sesama sekantor dan masih banyak kasus yang menjadi pelanggaran untuk kinerja ASN di kabupaten Bima sesuai dengan riset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di daerah Kabupaten Bima. Berbeda pada awal tahun 2022 ini ada peningkatan kinerja sesuai dengan penyampain Bupati Bima Hj. Indah Damayanti Putri SE, pada pertemuan Apel di halaman kantor bupati Bima yang di rilis oleh media (Visioner Bima) bahwa pada tahun 2022 ASN di kantor sekretaris daerah kabupaten Bima ada kecendrungan, kemunduran kedisiplinan dan loyalitas dalam bekerja.

Peningkatan kinerja ASN di daerah kabupaten Bima seara totalitas bahwa kinerja ASN sangat ideal sesuai dengan fungsi kerja yang berbeda dan pada penyampainya tugas ASN adalah melayani, dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berkualitas dan ASN juga telah diberikan oleh Negara jaminan kesejahteraan yang sangat

tinggi untuk mengabdikan pada Negara dan menjunjung tinggi budaya dan perilaku organisasi yang sangat mendalam untuk meningkatkan kesejahteraan pelayanan masyarakat sesuai dengan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia. Dalam pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negara, disertai tugas lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. ASN sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Hal ini bahwa ASN menjadi tumpuan dalam pelaksanaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan kondisi masalah kinerja pada ASN di kabupaten Bima pada umumnya yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif tentang "Pengaruh budaya dan perilaku organisasi terhadap Kinerja ASN di kantor sekretaris daerah kabupaten Bima". Masalah utamanya adalah bagaimana perspektif aktualisasi budaya dan perilaku organisasi terhadap kualitas kinerja ASN dalam mengembangkan organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data Angket

Angket (kuesioner) merupakan alat utama yang digunakan dalam mengumpulkan data/informasi yang terkait dengan budaya organisasi (Wibowo, 2013). Perilaku organisasi dan kinerja ASN. Jenis angket yang digunakan angket tertutup, dimana pernyataan-pernyataan didalam angket memiliki alternatif

jawaban atau responden kecuali yang lebih tersedia sebagai alternatif jawaban.

### Wawancara.

Proses mendapatkan keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan subyek dengan memakai panduan wawancara yang terstruktur dan sistematis (Noor Juliansyah, 2014). Dalam wawancara ini peneliti mengadakan komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan instansi pemerintah khususnya untuk kantor sekretariat daerah kabupaten Bima.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20 for windows. Tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis uji asumsi klasik dan (3) uji hipotesis.

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan dalam mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategori, skor tertinggi dikurangi skor terendah dan dibagi dengan jumlah interval kelas. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows (Raharjo Sahid 2014)

### Uji Persyaratan Analisis / Uji Asumsi Klasik

Uji persyaratan analisis / uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk analisis dengan teknik yang telah direncanakan. Analisis korelasi dibutuhkan persyaratan anatara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2012).

a). Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji

normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada posisinya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows (Imam Ghozali, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmorov- Smirnov kriteria yang ditentukan adalah signifikan uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 atau 5% berarti berdistribusi normal (Sugiyono, 2013).

b). Uji Linearitas.

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada (*Deviiasi From Linearty*) lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linear. Dengan istilah lain, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil dari dari F tabel maka arah regresi tidak linear. Cara kedua adalah apabila nilai signikannya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji yang dilakukan bersifat linear demikian pula sebaliknya (Sugiyono, 2013).

c). Uji Hipotesis

Analisis Regresi Sederhana

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan hipotesis penelitian, maka penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regrsei sederhana (Sugiyono, 2013). Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu :  $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = variabel tidak terbatas

X = variabel bebas

a = Bilangan Konstan.

b = Bilangan Koefisien Predikor.

d). Uji regresi ganda.

Analisis regrsesi berganda bertujuan untuk melihat nilai mpengaruh dua atau

lebih variabel dengan menggunakan persamaan regresi,yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan

Y = Nilai yang dipridiksi

X = Nilai variabel prediktor a

a = bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien prediktor

Menguji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 20 (Imam Ghozali, 2012)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya analisis pengaruh anantara ketiga variabel terikat dalam pengujian hipotesis seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, masih dalam perlukan pengakajian lebih lanjut untuk memeberikan interpertasi keterkaitan antara hasil analisis yang telah dicapai dan membandingkan dengan teori-teori para tokoh tokoh budaya organisasi seperti, Stepen Robbins, (2015) yang pernah mendefinisikan budaya oganisasi sebagai karakteristik organisasi melalui inovasi dan keberanian mengambil risiko dalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan mengembangkan ide fdan gagasan dalam keorganisasian.

Begitupun Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem dan nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan di pelajari, sistem perangkat, dan dapat dijadikan acuan dan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Jika value tadi menjadi sharead value, maka terbentuk sebuah kesamaan persepsi akan perilaku yang sesuai dengan karakter organsasi , dengan demikian budaya organisasi memandu dan membentuk sikap beserta perilaku kepegawaian. Sama hal pun Taliziduhun Draha (2014), menyatalam bahwa budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang di kembang oleh suatu organisasi

dan di pelajari, di terapkan serta dikembangkan oleh suatu organisasi dipejarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integerasi internal. Penjelasan ini diperlukan agar dapat diketahui kesesuaian anatara teori yang dikemukakan dengan hasil penelitian.

Hasil analisis statistik deskriptif menuunjukkan bahwa budaya organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, menunjukkan bahwa hasil sebesar 64 % berada pada kategori sangat tinggi 36% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 109.36, dengan standar deviasi sebesar 7.289 dan sebesar 53.125. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 46,6% dan sisanya 53,4% kinerja ASN ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Budaya organisasi harus dipertahankan dan tingkatkan dengan cara melatih pegawai ASN dengan berbagai keahlian dan bakat. Memberikan kesempatan kepada pegawai ASN dengan mengikuti Basic training dan seminar nasional maupun internasional yang berkaitan dengan budaya organisasi demi meningkatkan kinerja ASN di daerah sekretariat daerah Kabupaten Bima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, menjukan hasil sebesar 63% berada pada kategori sangat tinggi, 37% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata perilaku organisasi sebesar 86.01 dengan standar deviasi sebesar 5.364. Artinya terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti oleh karena itu perilaku organisasi diterapkan oleh masing-masing pegawai ASN dengan cara memberikan implementasi baik secara teoritis

maupun secara praktek pada sesama pegawai. Perilaku organisasi terhadap kinerja ASN menunjukan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini relavan dengan penelitian Tubagus A. Darajat (2015) menunjukan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini pula di dukung oleh Menurut Robbins (2012) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah perilaku organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja ASN sekretariat daerah di Kabupaten Bima menunjukan hasil sebesar 68% berada pada kategori sangat tinggi, 32% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah tidak ada. Nilai rata-rata kinerja ASN sebesar 88,46 dengan standar deviasi sebesar 6.176. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi, perilaku organisasi terhadap kinerja ASN sebesar 63.9% dan sisanya 36,1% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu kinerja ASN harus dipertahankan oleh masing-masing pegawai ASN, dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai ASN untuk meningkatkan kopetensi keahlian dibidangnya masing-masing dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pengembangan karier bagi seorang pegawai ASN untuk senantiasa menjaga kinerjanya agar tetap baik. Hasil tereebut selaras dengan Robbins (2015)

1. Kinerja pegawai ASN disekretariat daerah kabupaten Bima berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 68 % sesuai dengan teori yang di kembangkan oleh Mathis R. & John H.J., (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan atau pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang

dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Sama halnya juga Menurut Doni Juni Priansa. (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, antara lain: satuan waktu mulai proses masukan sampai tercapainya hasil dan evaluasi, teknologi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan fisik dan non fisik, kemampuan dan keterampilan. Dari beberapa rujukan teori di atas pegawai pemerintah kabupaten Bima di sekretariat daerah mampu menjalankan dengan positif yang kategorikan sangat tinggi 68 %.

2. Terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 46.6% penengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami budaya organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami budaya organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan budaya organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN. Hal ini sama hal dengan menurut Robbins (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif

keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini pula dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

3. Terdapat pengaruh yang positif dari perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 61,2%, penengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami perilaku organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami perilaku organisasi yang ada, pegawai ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan perilaku organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

4. Terdapat pengaruh yang positif dari budaya organisasi ( $X_1$ ), perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN. Pengaruhnya sebesar 63,9%, penengaruh ini tergolong cukup tinggi hal ini diharapkan kepada pegawai ASN senantiasa memahami budaya organisasi, perilaku organisasi sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping memahami budaya organisasi dan perilaku organisasi yang ada, pegawai

ASN juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan budaya organisasi, perilaku organisasi sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja pegawai ASN.

Dari hasil tiga variabel di atas sesuai dengan pendapat dan teorinya Menurut Chaterina M.T. dan Rahmawati, (2012) menyatakan bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan, dan dewasa ini disebut juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Bahwa pengaruh yang positif dari budaya organisasi ( $X_1$ ), perilaku organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ASN ( $Y$ ) sangat berpengaruh besar dan tergolong cukup tinggi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN Di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima dengan indikator, dorongan, kepemimpinan, keramahan dan kemampuan di katakan kategori cukup tinggi.
2. Besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja ASN di kantor sekretariat daerah kabupaten Bima dengan indikator, individu, struktur dan lingkungan di katakan kategori cukup tinggi
3. Besar pengaruh budaya organisasi dan perilaku organisasi terhadap kinerja ASN dikantor sekretariat daerah kabupaten Bima dengan indikator penelitian, dorongan, kepemimpinan, keramahan, kemampuan dan individu, struktur dengan lingkungan dikategorikan sangat tinggi.
4. Budaya organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, dengan indikator penelitian, dorongan, kepemimpinan,

keramahan, dan kemampuan berada pada kategori cukup tinggi.

5. Perilaku organisasi di sekretariat daerah kabupaten Bima, dengan indikator penelitian individu, struktur dengan lingkungan berada pada kategori cukup tinggi.
6. Kinerja pegawai ASN di sekretariat daerah kabupaten Bima, dengan indikator penelitian Kuantitas kerja, an dan pemanfaatan waktu berada pada kategori cukup tinggi.
7. Kinerja ASN Di sekreteriat daerah Kabupaten Bima, dengan di uji statistik dekriptif masing- masing indikator dari ketiga variabel diperoleh dari variabel budaya organisasi adalah indikator dorongan berada sangat tinggi sebesar 7%, sedangkan variabel perilaku organisasi indikator yang sangat tinggi adalah indikator perilaku organisasi sebesar 12%, kemudian variabel kinerja ASN indikator yang berpengaruh sangat tinggi adalah indikator kuantitas pekerjaan dan kerjasama masing-masing sebesar 9%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Rahmawati, (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kekuasaan kerja Terhadap Terhadap Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sido Muncul Lalgawe semarang), jurnal Bisnois dan Ekonomii (JBE), Vol, 19 No, 2 Hal, 170-187.
- Doni Juni Priansa. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM, CV. Alfabeta, Bandung.
- Edi Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Gering Suprayadi. (2010). Budaya kerja Organisasi. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Indah Woro Mahanani, Nawazirul Lubis dan Widiartanto. (2014). Pengaruh



- Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, Hal. 355-365.
- Imam Ghozali. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.
- Khaerul Umam. (2010). Perilaku Organisasi. Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara A.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenambelas, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Noor, Juliansyah. (2014). Metodologi Penelitian. Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter. M. (2012). Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2. PT Indeks, Jakarta.
- Robbins Stephen P dan Timothy A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan :Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Taliziduhun Draha. (2014). Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Tubagus A. Darajat. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat, PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta.