PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN PASAR KOTA SURAKARTA TAHUN 2014

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Guna Mencapai Derajat Sarjana Strata 1 Ilmu Komunikasi

Program Studi Ilmu Komunikasi

Diajukan Oleh:

NUR CHOLISH

L100 090 039

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN PASAR KOTA SURAKARTA TAHUN 2014

Dipersiapkan dan disusun oleh :

NUR CHOLISH
L 100 090 039

Disetujui dan Dipertahankan di Hadapan
Dewan Penguji Skripsi Sarjana S-1

Pembimbing I	Pembimbing II
Dian Purworini, S.Sos, MM	**Nieldya Nofandrilla, MA**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN INFROMATIKA
Jl. A. Yani Tromol Pos 1-Pabelan, Kartasura Telp. (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirohmanirrohim
Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama	:	Nur Cholish
NIM	:	L.100090039
Fakultas/Jurusan	:	FKI/ Komunikasi
Jenis	:	Skripsi
Judul	:	**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN PASAR KOTA SURAKARTA TAHUN 2014"**

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalty kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, *mengelola dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada* perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas *pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.*

   Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 30 September 2014
Yang menyerahkan

NUR CHOLISH
L. 100090039

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN PASAR KOTA SURAKARTA TAHUN 2014

Nur Cholish

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Informatika,

Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Bumi merupakan tempat dimana manusia melangsungkan hidup. Dalam menjalani kehidupan, manusia membutuhkan bantuan sesamanya. manusia hidup dalam sebuah kelompok besar yang mana terdapat interaksi setiap individu. Dalam berkekompok manusia selalu memiliki tujuan bersama yang mana didalamnya terjadi kerjasama. Disinilah manusia dapat dikatakan berorganisasi. Dalam sebuah organisasi seseorang selalu membuat tata tertib untuk membatasi para anggotanya. Tata tertib inilah yang nantinya akan dapat membentuk sebuah budaya dalam sebuah organisasi. Ini bertujuan untuk membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lain.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Dalam melakukan penarikan sampel, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini menarik sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dibutuhkan dalam penelitian. Dari hasil hitung penarikan sampel didapat angka 77 orang. Berdasar judul yang diambil penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Karena peneliti ingin mengetahui pengaruh, maka analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah positif dan signifikan. Dalam perhitungan koefisien determinasi didapat angka 53,6. Artinya budaya organisasi menyumbang angka sebesar 53,6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

KATA KUNCI : PENGARUH, BUDAYA ORGANISASI, KINERJA

A. PENDAHULUAN

Interaksi merupakan hal yang paling mendasar dalam kehidupan di bumi. Manusia tidak hanya sebagai makhluk individu namun juga makhluk sosial. Hakekatnya manusia tidak dapat bertahan sendiri dalam menjalani kehidupan. Manusia perlu berkomunikasi dengan orang lain untuk dapat melengkapi kebutuhannya. Kehidupan ini dapat digambarkan seperti simbiosis mutualisme. Manusia harus dapat melengkapi satu sama lain dan saling menguntungkan. Oleh karena itu di dunia ini terdapat banyak profesi seperti petani, peternak, nelayan, dll. Hal ini bertujuan supaya kebutuhan manusia di bumi ini lengkap dan serba ada.

Kerjasama merupakan kunci penting dalam mensukseskan kehidupan. Dalam sebuah kerjasama, komunikasi memegang peran penting dalam keberhasilan. Baik itu menggunakan bahasa verbal atau menggunakan bahasa nun verbal. Tujuan bersama sebuah organisasi akan dapat berhasil jika didalamnya terdapat kerjasama. Organisasi terdiri dari sekumpulan orangyang mempunyai tujuan bersama dan dibagi dengan jenjang kepangkatan. Melalui jenjang kepangkatan dihasilkan adanya seorang atasan dan bawahan. Seorang atasan membuat kebijakan dan para bawahannya menjalankan kebijakan tersebut. Kebijakan- kebijakan inilah yang nantinya dapat menghasilkan sebuah budaya didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi memiliki fungsi sentral yakni sebagai pembeda dengan organisasi lain. Banyak macam organisasi yang ada, salah satunya adalah organisasi pemerintahan.

Organisasi pemerintah bergerak dibidang pemerintahan. Salah satu organisasi pemerintahan yang ada adalah dinas pengelolaan pasar. Dinas pengelolaan pasar merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang bergerak dibidang penataan pasar tradisional dan penataan pedagang kaki lima. Di Kota Surakarta yang terkenal sebagai Kota budaya, dinas pengelolaan pasar dituntut

lebih untuk menata pasar dan pedagang kaki lima agar tertata rapi. Hal ini sebagai penunjang bahwa Kota Surakarta sebagai kota yang bersih, rapi, dan aman. Hal ini yang mendasari dinas pengelolaan pasar dan pemerintah membangun pasar-pasar tradisional yang ada. Sehingga para pedagang kaki lima yang ada dibibir jalan dan kurang tertata dapat dipindahkan. Dalam proses pemindahan, pemerintah menggunakan pendekatan-pendekatan yang intensif. Salah satunya dengan diundang dan diajak makan dalam beberapa kesempatan. Akhirnya dengan cara yang sopan, dinas pengelolaan pasar mampu memindahkan para pedagang secara damai. Hal inilah yang membuat pemerintah Kota Surakarta menjadi suri tauladan bagi wilayah lain. Bahkan keberhasilan ini terdengar dan ditiru oleh Negara tetangga.

Alas an mengapa peneliti mengambil dinas pengelolaan pasar sebagai objek yakni karena pada saat peneliti melakukan magang terlihat bagaimana budaya organisasi yang rapi serta kinerja yang bagus dari para karyawan. Oleh karena itu peneliti berpikir untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. TINJAUAN TEORI

1. Komunikasi

Interaksi merupakan hal yang sangat penting dalam hidup bermasyarakat. Apabila kita dapat berinteraksi dengan baik maka kita akan memiliki banyak teman. Proses dinama kita berinteraksi dengan dua orang atau lebih itu dikatakan sebagai komunikasi. Menurut Mulyana (2008: 46)komunikasi dapat berlangsung secara satu arah atau dua arah. Dalam penelitian ini model komunikasi yang digunakan adalah model Laswell. Model yang digunakan bukanlah model yang menghasilkan feedback. Akan tetapi model yang menghasilkan efek. Alasannya peneliti tidak membutuhkan feedback dari

para responden. Namun peneliti membutuhkan komunikasi memberikan efek kepada respondennya. Jenis komunikasi dibagi dalam empat tingkatan antara lain komunikasi antar personal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi, dan komunikasi massa. Dalam penelitian ini jenis komunikasi yang digunakan adalah komunikasi organisasi.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cabang dari teori komunikasi organisasi. Budaya dalam sebuah organisasi terbentuk dari komunikasi organisasi yang berjalan baik. Baik itu komunikasi keatas atau komunikasi kebawah. Menurut Kusdi (2011: 50)komunikasi organisasi dapat membentuk sebuah pola perilaku, sikap, nilai, serta asumsi yang disebut budaya organisasi. Setiap organisasi pastilah mempunyai budaya yang berbeda didalam organisasinya. Karena pola perilaku setiap anggota sebuah organisasi tidak akan dapat sama. Hal ini berdasar pada komunikasi yang terjalin serta nilai yang dianut oleh organisasi tersebut.

3. Kinerja

Kinerja secara singkat dapat diartikan sebagai hasil kerja. Namun menurut Koesmono (2005: 170) hasil kerja dijabarkan lagi menjadi tiga bagian. Menurutnya, pengukuran hasil kerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketepatan waktu. Ketiga alat ukur kinerja diatas saling berkaitan. Apabila kualitas serta kuantitas bagus tetapi tidak tetap waktu, maka kinerja dinilai kurang bagus dan sebaliknya. Kualitas dapat digambarkan apakah barang tersebut layak dan dapat bersaing. Kuantitas dapat diartikan jumlah yang dihasilkan dalam suatu waktu. Ketepatan waktu yakni apakah dalam memproduksi karyawan mampu menyelesaikan dalam waktu yang telah ditenggatkan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. **Tempat, Waktu, dan Sampel Penelitian**

Tempat yang diambil oleh peneliti adalah dinas pengelolaan pasar Kota Surakarta. Peneliti memulai penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2014. Setelah di hitung menggunakan rumus sampel, maka peneliti mendapatkan angka 77 orang sebagai sampel penelitian.

2. **Uji Prasyarat Penelitian**

a. **Uji Validitas**

Menurut Umar (2002: 105) uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur penelitian yang digunakan valid atau tidak. Tolak ukur dalam uji validitas adalah 0,3. Jadi apabila hasil perhitungan lebih dari angka 0,3 maka alat ukur penelitian yang digunakan dikatakan valid. Apabila sebaliknya, hasil hitung dibawah 0,3 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Apabila hasilnya tidak valid maka alat ukur tersebut harus dihilangkan.

b. **Uji Reliabilitas**

Umar (2002: 108) mengatakan ahwa uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan konsisten atau tidak. Dalam uji ini tolak ukur yang digunakan adalah 0,6. Sehingga apabila hasil hitung lebih dari 0,6 alat ukur dikatakan layak untuk penelitian. Apabila sebaliknya, maka alat ukur penelitian tidak layak dan tidak dapat digunakan untuk penelitian.

3. **Uji Asumsi Klasik**

a. **Uji Multikolinieritas**

Nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Inilah yang menjadi tolak ukur apakah model regresi yang digunakan lolos uji multikolinieritas atau tidak.

b. Uji Autokorelasi

Nilai hitung berada diantara -2 dan +2. Sehingga apabila nilainya kurang dari -2 dan lebih dari +2 maka model regresi yang digunakan tidak lolos uji autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas yakni 0,005. Sehingga apabila nilai hitungnya menunjukkan angka lebih besar dari 0,005 maka model regresi yang digunakan lolos uji heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Syarat lolos uji ini sama halnya dengan uji heteroskedastisitas. Namun uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian normal atau tidak. Menurut Ghozali (2005: 69-110) keempat uji ini saling berkaitan. Sehingga dalam sebuah penelitian haruslah lolos keempat uji asumsi klasik ini. Apabila tidak lolos satu, brarti terdapat masalah dalam penelitian tersebut.

4. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Sederhana

Terdapat dua teknik analisa dalam dunia penelitian kuantitatif. Yang pertama yakni analisa korelasi, analisa ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan antar variabel. Yang kedua yakni analisa regresi, analisa ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi dibagi menjadi dua yakni regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan regresi linier sederhana karena hanya terdapat satu variabel independen maupun dependennya. Apabila terdapat lebih dari satu variabel baik itu independen

maupun dependen maka digunakan regresi linier berganda.

b. Uji t

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam sebuah penelitian. Dalam dunia penelitian kuantitatif hipotesis sangatlah penting. Menurut Setiadji (2005: 44) uji ini berguna untuk membuktikan hipotesis yang peneliti angkat. Apakah Ha yang diterima ataukah Ho yang diterima. Sehingga apabila Ha diterima maka peneliti dapat melanjutkan penelitian. Tetapi apabila Ho yang diterima, maka peneliti harus memutar otak untuk memikirkan judul penelitian baru.

c. Uji F

Tahap selanjutnya apabila hipotesis sudah dapat dibuktikan maka dilakukan uji terhadap keseluruhan penelitian. Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel x mempengaruhi variabel y. apabila hasilnya dinyatakan signifikan maka peneliti tinggal mencari angka seberapa besar tingkat signifikasinya.

d. Koefisien Determinasi

Langkah akhir setelah dilakukan uji F telah diketahui hasilnya signifikan, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hal ini untuk mengetahui besarnya angka signifikansi yang dikatakan dalam uji F. sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian kuantitatif semua ujinya terstruktur dan harus urut dalam melakukannya. Karena peneliti tidak dapat meninggalkan salah satu dari pengujian dalam penelitian kuantitatif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
VAR00001	50.9000	221.779	.662
VAR00002	51.3000	214.326	.885

Ini merupakan salah satu contoh hasil perhitungan validitas yang diambil oleh peneliti. Table diatas menunjukkan bahwa nilai corrected item- total correlation menunjukkan angka diatas 0,3. Hal ini berarti kedua contoh pertanyaan dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	50.9000	221.779	.955
VAR00002	51.3000	214.326	.952

Table diatas merupakan sebagian contoh yang diambil oleh peneliti. Table diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sehingga kedua contoh alat ukur penelitian lolos uji reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 1.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Table diatas dapat diartikan nilai toleransi yang dihasilkan sebesar 1,000 dan nilai VIF 1,000. Jadi apabila dilihat syarat lolos uji maka sudah terpenuhi. Karena syarat lolos uji ini adalah nilai toleransi > 0,01, VIF <10.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 2.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]	
Model	Durbin-Watson
	1.308

Rumus yang digunakan dalam uji ini adalah model Durbin Watson. Hasil perhitungan menggunakan rumus ini yakni 1,308. Berart dapat diartikan

bahwa model regresi yang digunakan lolos uji autokorelasi. Karena telah terpenuhinya syarat lolos uji ini yakni berada diantara -2 dan +2.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.194	.236
	X	.697	.488

a. Dependent Variable: abres

Angka signifikansi menunjukkan > 0,05. Berarti telah lolos uji heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan rumus K-S menunjukkan angka > 0,05. Sehingga memenuhi syarat lolos uji normalitas.

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Statistic	df	Sig.
Y	.090	77	.198
X	.087	77	.200*

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.

Hasil Uji analisis Uji Regresi Linier

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	38.310	3.426	11.181	.000
	X	.469	.050	9.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah

Perhitungan ini menggunakan program SPSS. Diperolah hasil a sebesar 38,310 dan b sebesar 0,469. Sehingga nilai regresi yang didapat adalah Y = 38,310 + 0,469 X.

b. Uji t

Diketahui hasil perhitungan t hitung sebesar 9,299 dan hasil perhitungan t table sebesar 1,991 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa Ho dalam hipotesis awal ditolak dan Ha diterima. Karena syarat t hitung > t table telah terpenuhi..

c. Uji F

Tabel 5

Hasil Uji F

No	Fhitung	Ftabel
1	86,475	3,965

Penelitian ini akan dikatakan signifikan apabila F hitung lebih besar dari F table. Dalam table diatas tertulis bahwa F hitung 86,475 > F table 3,965. Berarti dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja secara signifikan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.732[a]	.536	.529

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Nilai R square dalam tabel diatas yakni 53,6. Hal ini berarti bahwa nilai koefisien determinasi setelah diolah adalah 53,6%. Sehingga budaya organisasi menyumbangkan nilai sebesar 53,6% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang ditarik oleh peneliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari angka yang disumbangkan oleh variabel budaya organisasi sebesar 53,6%. Angka ini dapat dikatakan cukup besar dalam dunia penelitian kuantitatif.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti menarik saran yang membangun untuk objek penelitian. Peneliti berharap dengan angka yang besar yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, maka peneliti berharap agar dinas pengelolaan pasar Kota Surakarta menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang ada. Seperti meningkatkan komunikasi dari atasan kepada bawahan. Karena disana sudah terjalin komunikasi yang sangat baik. Tinggal bagaimana atasan dapat berkomunikasi dengan bawahan yang kurang bagus kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP

Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.

Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Mulyana, Dedi dan Solatun. 2008. Metode Penelitian Komunikasi .Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Setiadji, Bambang. 2005. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif . Surakarta: Program Pascasarjana UMS

Umar, Husein. 2002. Metode Riset Komunikasi Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama