

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KABUPATEN SIMALUNGUN

Oleh :
Farida Nainggolan
S1. Manajemen
Darwin Lie, Efendi dan Ady Inrawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, kemampuan intelektual dan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun. 2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya organisasi sudah kuat dan kemampuan intelektual baik serta kinerja pegawai baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $= 20,983 + 0,813X_1 + 0,261X_2$, artinya budaya organisasi dan kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,558$ artinya hubungan budaya organisasi, kemampuan intelektual dengan kinerja pegawai sedang dan positif. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kemampuan intelektual sebesar 31,2%. 4. Hipotesis penelitian H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is: 1. To know the overview of organization of culture and Intellectual ability at BAPPEDA Kabupaten Simalungun. 2. To know the effect of organization of culture and ability intellectual for job in government at BAPPEDA Kabupaten Simalungun.

The result can conclude 1. Organization of culture already strong and intellectual ability is good with job in government are good. 2. The result of analysis regressing is $= 20,983 + 0,813X_1 + 0,261X_2$ its means that the effect organization of culture is positive for the job of employ. 3. The result of analysis correlations get value $r = 0,558$ its means that the relation organization of culture and intellectual ability with employ of worker are strong and positive. The higher and lower the employ of worker can explain by organization of culture and intellectual ability as big as 31,2%. 4. Hypothesis research H_0 Rejected its means the organization of culture and intellectual ability its positive influence and significance for employ of worker at BAPPEDA Kabupaten Simalungun in simultan and parsial.

Keyword : Organization of Culture, Intellectual abilities and the Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Simalungun merupakan salah satu organisasi atau lembaga teknis di Kabupaten Simalungun yang bergerak dibidang perencanaan pembangunan mengemban tugas dan tanggungjawab agar proses perencanaan pembangunan di Kabupaten Simalungun dapat berjalan secara efektif. Perlu disadari bahwa untuk mewujudkan pembangunan suatu daerah dibutuhkan perencanaan pembangunan yang baik, berkualitas, transparan dan partisipatif serta adoptif terhadap perkembangan yang terjadi. Untuk mencapai tujuan tersebut salah satu yang perlu diperhatikan adalah budaya organisasi yang ada pada instansi tersebut.

Kinerja pegawai menjadi hal yang paling penting dan perlu diperhatikan dengan sangat serius

oleh instansi, kinerja pegawai dari segala aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh BAPPEDA Kabupaten Simalungun meliputi aturan perilaku, aturan, norma, nilai dominan, dan filosofi. kemampuan intelektual juga memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun.

2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran budaya organisasi, kemampuan intelektual dan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun?
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten

Simalungun baik secara simultan maupun parsial?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kemampuan intelektual terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

4. Metodologi Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, metode kuisioner, metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2003:8), manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut Dessler (2004:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Luthans (2006:125), menyatakan budaya organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting yaitu sebagai berikut:

- a. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satusama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- c. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang banyak perusahaan

menjadi “jangan melakukan terlalu banyak jangan terlalu sedikit.”

- d. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi yang tinggi.
- e. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan atau pelanggan diperlukan.

3. Kemampuan Intelektual

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Kecerdasan intelektual dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan yang lain. Menurut Robbins (2010:57), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didenga serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

4. Kinerja

Menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu. Pemerintah sendiri, dalam hal ini Presiden Republik Indonesia sdah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu sasaran kerja pegawai yang ada dalam salah satu unsur didalam penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011.

a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur:

- 1) Kuantitas merupakan kuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 2) Kalitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b. Perilaku Kerja

Perilaku pkerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi:

- 1) Orientasi Pelayanan
Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
- 2) Integritas
Integritas merupakan kemampuan untuk bertindak sesuai denga nilai, norma, etika, dalam organisasi.
- 3) Komitmen
Komitmen merupakan kmauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.
- 4) Displin
Displin merupakan kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman displn.
- 5) Kerjasama
Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan kemampuan dan kemauan PNS ntuk memotivasidan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kemampuan intelektual. Untuk dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai, maka Luthans (2002:122),

menyatakan bahwa organisasi mengarahkan perilaku anggota organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Untuk dapat mengetahui pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja maka Robbins dan Judge (2009:57), kemampuan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyawan memiliki kecerdasan yang tinggi daan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugas sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan interval sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Budaya Organisasi	Kemampuan Intelektual	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Lemah	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Sedang	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Kuat	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Budaya Organisasi Pada Bappeda Kabupaten Simalungun

Pada indikator aturan perilaku dalam acara ritual berada nilai pada rata-rata 4,26 dengan kriteria jawaban sangat kuat. Demikian juga pada indikator keteraturan sesama pegawai dalam penggunaan berada pada nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria kuat hal ini dikarenakan para pegawai menggunakan bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantar dalam lingkungan BAPPEDA Kabupaten Simalungun. Pada indikator perilaku pegawai dalam melayani masyarakat dengan rata-rata jawaban 3,97.

Pada indikator norma yang ditetapkan pada instansi berada pada nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik. Indikator dengan standard perilaku antar sesama pegawai, responden member respon dengan nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban kuat. Selanjutnya pada indikator dalam menilai standard pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria kuat. Selanjutnya dimensi nilai dominan pada kategori efektifitas berada pada rata-rata 4,06 dengan kriteria kuat. Sementara pada

indikator efisiensi responden merespon dengan kriteria rata-rata 3,94 dengan kriteria kuat.

Untuk dimensi filosofi pada indikator keyakinan dan kebijakan responden merespon sangat kuat dengan memberikan rata-rata jawaban 4,26. Pada indikator penghormatan sesama anggota organisasi responden merespon kuat dengan rata-rata 3,94. Selanjutnya pada indikator kepercayaan terhadap sesama pegawai responden merespon sangat kuat dengan rata-rata 4,26. Kemudian pada indikator pelaksanaan tata tertib responden merespon dengan kriteria sangat kuat mendapat nilai rata-rata 4,26. Sanksi yang berlaku responden merespon kuat dengan rata-rata 4,00. Pada indikator teknik dan prosedur bagi pendatang baru responden merespon baik dengan rata-rata 3,94. Secara keseluruhan budaya organisasi terdapat hasil yang berada pada rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban kuat.

2) Gambaran Kemampuan Intelektual pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun

Untuk dimensi kemahiran berhitung pada indikator usaha yang dilakukan dalam memecahkan masalah perhitungan berada pada rata-rata 4,26 dengan kriteria jawaban sangat baik. Demikian juga pada indikator tingkat kemampuan pegawai BAPPEDA dalam mengerjakan tugas berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik. Pada dimensi pemahaman verbal, untuk indikator cara untuk menjalankan tugas yang diberikan pimpinan yang belum pernah dilakukan sebelumnya berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria baik. Pada indikator pemahaman pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik.

Pada dimensi pemahaman deduktif untuk indikator bekerja secara fleksibel berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik. Pada indikator kecakapan dalam menjalankan tugas berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban cukup baik. Pada indikator tingkat logika pegawai berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria baik. Pada dimensi kecepatan konseptual untuk kemampuan berfikir berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, kemudian pada indikator kemampuan pegawai dalam mengenali kemiripan suatu permasalahan berada pada nilai rata-rata 4,26 dengan kriteria sangat baik.

Pada dimensi penalaran induktif untuk indikator dalam memecahkan pekerjaan yang sulit berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, kemudian keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, dan pada indikator tingkat kemampuan logika berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria baik. Kemudian pada dimensi visualisasi ruang pada indikator kemampuan dalam memvisualisasikan masalah dalam ruang berbeda berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, dan memvisualisasikan suatu objek, dalam ruang yang bersamaan berada pada nilai rata-rata

3,97 dengan kriteria baik. Berikutnya pada dimensi ingatan untuk indikator ingatan terhadap suatu pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria baik, indikator memori dalam mengingat berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata kemampuan yang diberikan kepada para responden berada pada nilai rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik.

3) Gambaran Kinerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Simalungun

Pada dimensi kuantitas pada indikator pertanggungjawaban hasil kerja berada pada nilai rata-rata 4,26, dengan kriteria jawaban sangat baik, selanjutnya indikator tentang tingkat pencapaian target kerja berada pada nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik. Untuk dimensi kualitas pada indikator hasil kerja responden dengan nilai rata-rata 4,00 kriteria baik. Selanjutnya indikator tentang ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria baik. Pada indikator kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,94, kriteria jawaban baik .

Selanjutnya untuk dimensi waktu pada indikator tentang efisiensi waktu dalam menyelesaikan, dengan kriteria baik dengan rata-rata jawaban 3,97. Pada indikator tentang pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan tenggang waktu, kriteria jawaban baik dengan rata-rata 3,94. Untuk dimensi biaya pada indikator tentang jumlah anggaran yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan rata-rata jawaban 3,97. Kemudian indikator tentang jumlah biaya yang diberikan untuk keperluan pegawai setiap tahunnya responden memberikan jawaban baik dengan rata-rata jawaban 3,94. Sedangkan pada dimensi orientasi pelayanan pada indikator tingkat pelayanan diperoleh rata-rata 3,94. Pada indikator kualitas dalam pelayanan responden memberikan kriteria baik dengan nilai rata-rata 3,97.

Pada dimensi integritas, indikator tingkat kejujuran responden, dengan kriteria jawaban baik dengan nilai rata-rata 3,94. Pada indikator tingkat keberanian responden memberikan respon baik dengan rata-rata jawaban 3,97. Dimensi komitmen pada indikator tentang efisiensi pekerjaan responden memberikan jawaban baik dengan rata-rata 3,94, sedangkan pada indikator tentang tingkat pencapaian responden memberikan respon dengan kriteria jawaban baik dengan rata-rata 3,77. Selanjutnya pada dimensi disiplin dengan indikator tingkat kehadiran responden memberikan respon dengan kriteria jawaban baik dengan rata-rata 3,94. Pada indikator tentang kepatuhan dalam mengikuti apel dan senam responden memberikan kriteria jawaban sangat baik dengan rata-rata 4,26.

Untuk dimensi kerjasama pada indikator tentang hubungan kerjasama dengan sesama pegawai dan atasan responden memberikan jawaban baik dengan rata-rata 3,94. Pada indikator tentang pertanggungjawaban kerja, jawaban sangat baik dengan rata-rata 4,26. Selanjutnya pada dimensi

kepemimpinan pada indikator tentang pimpinan dalam memotivasi pegawai responden memberikan jawaban baik dengan nilai rata-rata 3,94 dan pada indikator tentang pimpinan merangkul pegawai, jawaban baik dengan rata-rata 3,94. Kemudian pada indikator kemampuan dan kemauan dalam mempengaruhi pegawai responden memberikan respon baik dengan nilai rata-rata 3,94. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai kinerja pegawai baik dari segi kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan mendapat nilai rata-rata sebesar 3,99 dengan kriteria jawaban baik.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah budaya organisasi, kemampuan intelektual dan Y adalah kinerja pegawai

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	20,983	16,893	
1 Budaya organisasi	,813	,157	,502
Kemampuan Intelektual	,261	,128	,302

a. *Dependent Variable:* Kinerja pegawai

Sumber: data primer hasil pengolahan data SPSS Versi 17

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh model persamaan $= 20,983 + 0,813X_1 + 0,261X_2$, diartikan terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya organisasi dan kemampuan intelektual terhadap variabel kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar berubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS Versi 17. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,312	,269	4,484

a. *Predictors:* (Constant), (budaya organisasi), (kemampuan intelektual)

b. *Dependent Variable:* (kinerja pegawai)

Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 17

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai $r = 0,558$, yang artinya terdapat hubungan yang sedang dan positif antara budaya organisasi, kemampuan intelektual dengan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun, sesuai dengan kriteria tingkat hubungan pada tabel 4. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) = 0,312, artinya baik tidaknya kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Simalungun sebesar 31,2% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kemampuan intelektual, sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, stress kerja, komunikasi, kepemimpinan dan sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Simultan (Uji F)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17

Tabel 4
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291,456	2	145,728	7,249	,003 ^a
Residual	643,286	32	20,103		
Total	934,743	34			

a. *Dependent Variable:* Kinerja pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7,249 < dari F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs 32) sebesar 3,29, atau dengan taraf signifikan 0,003 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun secara simultan.

4) Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1,217	,233
1 Budaya organisasi	3,405	,022
Kemampuan Intelektual	2,127	,049

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (budaya organisasi) sebesar 3,405 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,036, atau dengan taraf signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun secara parsial. Variabel X_2 (kemampuan intelektual) t_{hitung} sebesar 2,127 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,036, atau dengan taraf signifikan $0,049 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya kemampuan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun.

2. Evaluasi

a. Budaya Organisasi BAPPEDA Kabupaten Simalungun

Pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun sendiri budaya organisasi yang diterapkan seperti aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, berdasarkan hasil penelitian dinilai kuat. Dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,02 dalam kriteria kuat.

Namun ada aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah nilai rata-rata dari indikator lain, yaitu pada dimensi norma pada indikator standard perilaku antar sesama pegawai didalam instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77, cara mengatasi hal ini sebaiknya pimpinan BAPPEDA Kabupaten Simalungun melakukan rapat dengan para pegawai untuk membahas mengenai standard perilaku para pegawai yang sesuai untuk dilakukan di instansi tersebut. Dari evaluasi budaya organisasi dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal di atas sudah dinyatakan dengan kuat, pegawai akan merasa baik dengan adanya budaya organisasi yang berlaku di BAPPEDA Kabupaten Simalungun untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan baik.

b. Kemampuan Intelektual BAPPEDA Kabupaten Simalungun

Pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun sendiri kemampuan intelektual dikatakan baik dengan dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, secara keseluruhan dengan nilai baik dengan nilai rata-rata 3,99. Namun ada beberapa dimensi pada kantor BAPPEDA Kabupaten Simalungun yang harus

menjadi perhatian seperti pada dimensi pemahaman deduktif indikator tingkat logika dalam menilai suatu argument diperoleh nilai rata-rata 3,77.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kemampuan intelektual pegawai BAPPEDA Kabupaten Simalungun sudah dikategorikan baik. Walaupun sudah dikategorikan baik, instansi harus melaksanakan / mengadakan pelatihan rutin sehingga kemampuan dan kemahiran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan baik.

c. Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Simalungun

Indikator kinerja pegawai yang ada pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun yang dikatakan baik dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, secara keseluruhan dengan nilai baik dengan nilai rata-rata 3,99. Dari beberapa indikator pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun yang harus menjadi perhatian seperti kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Dari perhitungan rata-rata kinerja pegawai diperoleh nilai baik namun ada beberapa aspek walaupun dinilai baik tetapi nilainya masih dibawah rata-rata dari indikator-indikator lain seperti pada indikator kemampuan dan kemauan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,94, cara meningkatkannya adalah pegawai harus lebih serius dalam menjalankan tugas dan kemauan dalam mengerjakan/menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung melalui program SPSS versi 17 sebagai berikut $= 20,983 + 0,813X_1 + 0,261X_2$, diartikan terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kemampuan intelektual terhadap variabel kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun.
- Hasil analisis korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,558, yang artinya terdapat hubungan yang sedang dan positif antara budaya organisasi, kemampuan intelektual dengan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,312, artinya baik tidaknya kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Simalungun sebesar 31,2% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X_1) dan kemampuan intelektual (X_2), sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Melalui pengujian hipotesis dengan uji t (parsial), diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (budaya organisasi) sebesar 3,405 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,036, atau dengan taraf signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun secara parsial.

Sedangkan untuk variabel kemampuan intelektual (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,127 sebesar 2,036, atau dengan taraf signifikan sebesar $0,049 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun parsial.

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan budaya organisasi pada BAPPEDA Kabupaten Simalungun harus lebih aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi baik yang bersifat kegiatan umum, kerohanian, juga dalam menghargai, menghormati, dan memelihara keharmonisan dengan rekan sekerja.
- b. Untuk meningkatkan kemampuan intelektual BAPPEDA Kabupaten Simalungun untuk lebih memperhatikan dan lebih dekat dengan pegawai serta melaksanakan pelatihan rutin kepada pegawai, dan menjalin kerjasama antar rekan kerja, agar kemampuan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat.
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai harus lebih teliti dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat, pegawai BAPPEDA Kabupaten Simalungun juga harus selalu menjaga hubungan yang baik dengan para pegawai dan pimpinan harus mampu mendekati diri kepada pegawai, harus mampu mempengaruhi pegawai.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard, L. 2002 . **Manajemen**. Jilid I. Jakarta. Erlangga.
-2011.**Manajemen**. Jilid I. Jakarta. Erlangga
- Dessler, Gary,2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Prenhallindo.
- Griffin, Ricky, W, 2003, **Manajemen**. Jilid Dua, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2002, **Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, Federick, 2006, **Perilaku Organisasi**, Jakarta: PT. Indeks.
- Luthans, Fred, 2002, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Penerbit Andi.
-, 2006, **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, **Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi 10, Jakarta:Salemba Empat.
-, 2011, **Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- McGregor, Douglas, 2006, **Perilaku Organisasi**, Jakarta: PT. Indeks.
- Mondy, Wayne R, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia.
- PP Nomor 46 Tahun 2011. Pasal 1 ayat2. **Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja PNS**.
- PP Nomor 10 Tahun 1979. **Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS**.
- Robbins, Stephen P, 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi Indonesia, Jilid 1, Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Thimothy a. Judge, 2008. **Perilaku Organisasi**, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- 2009. **Perilaku Organisasi**, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- 2010. **Perilaku Organisasi**, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Mery Coulter, 2011. **Manajemen**, Edisi Kesepuluh Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal, 2008, **Performance Appraisal**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Sedarmayati, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Jakarta: Refika Aditama.
- Sulyanto, 2013, **Aritmatika Penerapan**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung: Alfabeta.