

# **ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SDM**

Di LPMP Kalimantan Tengah

Oleh : Riamona Sadelman Tulis

## **Abstrak**

*Perbedaan yang mencolok antara organisasi swasta dan organisasi pemerintah seringkali pada kondisi SDM nya. Saat ini SDM yang handal dan profesional adalah tuntutan bagi masyarakat pada sebuah organisasi, selain itu kinerja organisasi juga bertumpu pada faktor manusianya. Sejalan dengan itu, Kemdiknas sebagai salah satu dari 12 (duabelas) Kementerian/Lembaga yang dipilih menjadi pilot project reformasi birokrasi, melakukan beberapa pendekatan yang meliputi Penguatan Organisasi, Pembenahan Ketatalaksanaan, Penataan dan Penguatan SDM. Untuk dapat memperoleh pegawai yang handal dan professional maka diperlukan berbagai kegiatan yang baik, dan ternyata kegiatan yang mencakup pada proses rekrutmen dan seleksi pada tahapan awal belum cukup untuk membentuk budaya organisasi yang akan melekat menjadi identitas pada diri SDM tersebut. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan pengolahan data juga menggunakan teknik statistik deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran Budaya Organisasi di LPMP Kalimantan Tengah, yang berdasarkan Permendiknas nomor 7 tahun 2007 merupakan unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan Nasional, pada umumnya, serta untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan upaya meningkatkan kualitas SDM. Hasil penelitian secara garis besar menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM berhubungan dengan faktor budaya organisasi yang ada di kantor LPMP Kalimantan Tengah. Nilai-nilai yang ada secara kasat mata dan dipandang sangat penting, perlu ditanamkan dalam sebuah bentuk serta manajemen perlu menciptakan dan menjaga budaya organisasi. Kualitas SDM menunjukkan sudah cukup baik sesuai dengan empat kelompok kompetensi sebagai alat ukur kualitas yang dikemukakan oleh Rotthwell dan antara rekrutmen dan seleksi berhubungan signifikan dengan upaya meningkatkan kualitas SDM.*

## **Kata Kunci**

*Budaya Organisasi dan Kualitas SDM.*

## **Pendahuluan**

Salah satu masalah nasional yang di hadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia, jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan suatu organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Banyak organisasi atau perusahaan yang menghadapi tantangan ini dengan membangun budaya organisasi serta komitmen organisasi dari para pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas. Penataan dan penguatan SDM di lingkungan Kemendiknas dilakukan melalui manajemen perubahan budaya kerja melalui perubahan pola pikir, pola sikap, dan pola tindak. Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi yang menyangkut falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta

mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration procees yang berlaku. Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Menurut Wirawan (2007 ; 124) budaya organisasi secara langsung dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dalam hal ini adalah motivasi, keterlibatan kerja, disiplin, dan kepuasan kerja.

Menurut H Teman Koesmono, (2003) Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Menurut Arnold & Feldman (1986 : 24) perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan, seseorang pasti tidak akan terlepas dari perilakunya.

Setiap organisasi pasti mempunyai satu tujuan yang hendak dicapai secara bersama-sama. Tujuan tersebut bisa berupa tujuan bersama ataupun tujuan pribadi yang disepakati untuk dicapai bersama. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama yang baik dari orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut. Semua sumber daya yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan secara optimal agar dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya tersebut berupa *man, money, material, methode* dan *market* atau lebih dikenal dengan *The Five M* (Amstrong, 2003:33). Diantara kelima sumber daya tersebut faktor *man* atau manusia adalah faktor yang paling penting. Manusia menjadi faktor yang paling penting dan utama karena manusialah yang akan mengatur empat sumber daya lainnya agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Sehingga bisa disebutkan bahwa faktor manusia bisa untuk menunjukkan keunggulan sebuah organisasi di mata masyarakat. Tidak terkecuali lembaga pemerintahan, meskipun sebagai suatu organisasi non profit tetap dituntut untuk menunjukkan keunggulan kompetitif potensialnya, yaitu dalam bentuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi saat ini potret pelayanan kepada masyarakat seringkali digambarkan dengan birokrasi yang berbelit-belit. Pada dasarnya birokrasi adalah suatu instrumen penting yang digunakan untuk memperlancar dan menertibkan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Akan tetapi pada praktiknya, birokrasi saat ini menjadi instrumen yang memperlambat pelayanan bahkan menambah biaya pelayanan yang harus dikeluarkan oleh masyarakat. Sehingga ada tantangan besar yang harus dihadapi oleh birokrasi, yaitu bagaimana menghapuskan gambaran birokrasi yang diidentikkan dengan kinerja pegawainya yang berbelit-belit, lamban, penuh dengan unsur kolusi, korupsi dan nepotismenya, serta tidak ada standar yang pasti dalam kinerjanya. Pada organisasi swasta atau *private sector*, tenaga kerja yang profesional ditawarkan dengan imbalan dan posisi yang mapan dan sesuai, hal ini berbeda dengan apa yang ditawarkan oleh organisasi pemerintah atau *public sector*, dimana imbalan yang ditawarkan jumlahnya tidak begitu besar. Sehingga dalam hal ini ada perbedaan yang sangat mencolok, yaitu dalam pemberian apresiasi terhadap kinerja atau profesionalisme pegawai. Perbedaan dalam pendapatan ini berdampak pada kinerja pegawai yang berbeda di kedua organisasi tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Rohdewold (1995) yang menjelaskan mengenai pendapatan pegawai pemerintah sebagaimana berikut ”*the sallary in the lowest civil service category could statically cover the cost of living*

*only 17 days*". Seringkali akibat imbalan atau pendapatan yang tidak mencukupi ini membuat kinerja seorang pegawai pemerintah menjadi tumpul. Sehingga banyak pegawai pemerintah yang harus bekerja ekstra di luar organisasinya sekedar untuk menambah pendapatannya.

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Potret birokrasi Indonesia sebagaimana digambarkan didepan yang penuh dengan patologi birokrasi, nampaknya bukan hasil rekrutmen dan seleksi yang benar. Akan tetapi apakah benar kesalahannya pada kegiatan seleksi dan rekrutmen yang dilakukan? Atau pada kegiatan lainnya? Misalkan saja nilai-nilai atau Budaya yang di anut oleh organisasi tersebut. Untuk melihat kualitas dan profesionalisme pegawai diperlukan analisa yang sangat luas dan mencakup aspek yang sangat banyak. Dalam penelitian ini untuk dapat menghasilkan satu penelitian yang tepat dan bagus maka substansi penelitian difokuskan pada kegiatan sehari-hari untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas dan profesional, yaitu pada Budaya Organisasi. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa kegiatan sehari-hari inilah yang menjadi ujung tombak untuk mewujudkan pegawai yang berkualitas dan profesional. Tujuan yang hendak dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah : 1. Mendeskripsikan bagaimana budaya organisasi yang dimiliki oleh LPMP Kalimantan Tengah 2. Menjelaskan bagaimana hubungan antara budaya organisasi terhadap upaya meningkatkan kualitas SDM organisasi di lingkungan LPMP Kalimantan Tengah.

## **Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu menggunakan pengolahan statistik *Pearson Product Moment* guna menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif dengan studi korelasional. Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah- masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, sikap, kegiatan, pandangan dan proses yang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena. Menurut Suharsimi (2005:247) penelitian korelasional atau *correlational studies* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPMP Prov Kalteng. Pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu dengan cara:

a. Penelitian Kepustakaan

Yaitu dengan cara mengumpulkan teori dan konsep- konsep yang berhubungan dengan penelitian baik yang berasal dari buku, diktat, tesis atau disertasi atau referensi lain (data dari dokumen-dokumen yang telah ada berupa laporan tahunan, laporan pemeriksaan dan juga nara sumber lainnya yang dipandang memiliki informasi yang berkaitan dengan topik dan masalah yang diteliti.) yang berguna memberikan landasan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi.

b. Penyebaran Kuesioner

Yaitu terjun langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ataupun mengadakan diskusi, tanya jawab langsung untuk mengetahui persepsi responden tentang budaya organisasi dan kualitas pegawai. Yang terdapat di lingkungan LPMP Kalimantan Tengah.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan tanpa memperhatikan strata. (Riduwan 2006:241) Maka pada penelitian ini ditetapkan jumlah respondennya sebesar 30 responden. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang berfungsi untuk memberikan gambaran atas obyek yang diteliti yaitu melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Arikunto 2005:298). Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis untuk dengan menggunakan teknik analisa korelasi ganda.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang dikemukakan disini di dasarkan pada penelitian yang dilakukan di LPMP Kalimantan Tengah. Untuk menganalisa data yang telah terkumpul dilakukan tabulasi data yaitu dengan tabulasi frekuensi. Dari hasil tabulasi tersebut dapat diketahui nilai kecenderungan yang mempunyai frekuensi dan prosentase terbesar, dari hasil tersebut kemudian dianalisa dengan menghubungkan kecenderungan tersebut dengan teori atau pendapat para ahli.

### 1. Analisa Hubungan Budaya Organisasi dengan Kualitas Pegawai

Pengujian Hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis korelasional. Hipotesis penelitian ini sifatnya asosiatif, yaitu dengan analisis korelasi sederhana Pearson Product Moment Hipotesa penelitian ini berbunyi sebagai berikut :

- $H_0 : \rho = 0$  artinya tidak ada hubungan

yang berarti antara Budaya Organisasi (X) dengan Kualitas pegawai (Y).

- $H_1 : \rho \neq 0$  artinya ada hubungan

yang berarti antara Budaya Organisasi (X) dengan Kualitas pegawai (Y).

Dibawah ini disajikan tabel yang menggambarkan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kualitas pegawai.

	Kualitas Pegawai		
	r	P- value	N
Budaya Organisasi	0.700	0.000	30

N adalah jumlah responden, r adalah koefisien Korelasi yaitu nilai yang menjelaskan keeratan hubungan antar dua variabel yang di ukur. P-value adalah skor derajat kepercayaan (*probability*) untuk menolak hipotesis  $H_0$ , dan menerima  $H_1$  diterima. Hasil uji *Pearson Product Moment* menghasilkan nilai signifikan (P-value) 0.000, dan karena lebih kecil dari 0.05 ( sampel memakai taraf kesalahan 5%) maka hipotesis  $H_1$  yang berbunyi ” ada hubungan yang berarti antara Budaya Organisasi (X) dengan Kualitas pegawai (Y).” dapat diterima. Selain itu dapat juga melihat koefisien korelasi antara variabel X dan Y yaitu sebesar 0.700. Dengan menggunakan Pedoman Untuk Koefisien Korelasi (Riduwan 2004:136)

#### Pedoman Untuk Koefisien Korelasi

KOEFSIEN KORELASI TINGKAT HUBUNGAN	
0,000 – 0,199	Hubungan Rendah Sekali/Lemah Sekali
0,200 – 0,399	Hubungan Rendah Tetapi Pasti
0,400 – 0,599	Hubungan Yang Cukup Berarti/Kuat

0,600 – 0,799	Hubungan Yang Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Hubungan Sangat Tinggi/Kuat Sekali

Dan menurut tabel tersebut, koefisien korelasi 0.700 masuk dalam interval 0,600 – 0,799 yaitu tingkat hubungan yang tinggi atau kuat. Sedangkan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel X untuk menjelaskan besarnya variabel Y, dapat diperoleh dengan mengetahui nilai koefisien Determinasinya. Untuk variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kualitas pegawai (Y) nilai  $D = r^2 \times 100\%$ .  $D = (0.700)^2 \times 100\%$ .  $D = 49\%$ . Artinya, Budaya Organisasi (X) dapat menjelaskan besarnya Kualitas pegawai (Y) sebesar 49 %, sedangkan sisanya 51 % merupakan variabel lain.

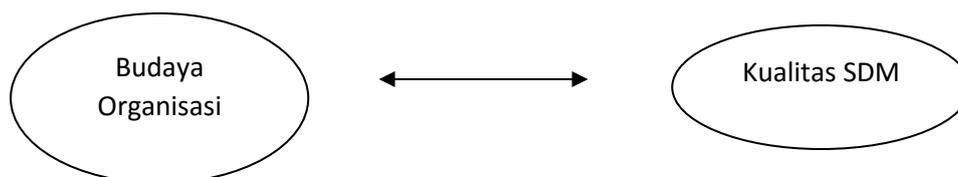
## 2. Upaya Meningkatkan Kualitas SDM

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil secara lebih tegas disebutkan sebagaimana berikut ini : bahwa dalam rangka perencanaan kepegawaian secara nasional serta terpenuhinya jumlah dan *mutu* Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi negara, dipandang perlu mengubah Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, dengan Peraturan Pemerintah.

Mutu disini artinya sama dengan kualitas, dan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang baik adalah Pegawai Negeri Sipil yang profesional. Dapat dicermati juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan : bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang *profesional dan bertanggung jawab*, dipandang perlu mengubah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam uraian tersebut secara jelas disebutkan bahwa tujuan atau pertimbangan utama diubahnya Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah terbaru, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 adalah untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan bertanggung jawab. Upaya perwujudan Pegawai Negeri Sipil yang profesional memang menjadi tujuan utama dari dikeluarkannya berbagai kebijakan atau peraturan di bidang kepegawaian sejak dulu. Peningkatan kualitas pegawai yang diklasifikasikan menurut landasan teori yaitu *technical competence, managerial competence, interpersonal competence (social/communication competence)* dan *intellectual competence (strategic competence)*. Serta di lengkapi dengan *Ethical competence*. Dari hasil rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh LPMP Kalimantan Tengah diharapkan mampu memenuhi klasifikasi kompetensi tersebut. Berdasarkan hasil pengujian yang di uraikan di atas, terbukti bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan upaya meningkatkan kualitas pegawai secara signifikan. Berdasarkan pola hubungan yang dihasilkan dari penelitian ini maka dapat digambarkan hubungan antar variabel independen dan dependen yaitu variabel X dan Y

**Bagan 8**  
**Skema hasil penelitian**



Koefisien korelasi yang dihasilkan dari penelitian ini, merupakan hasil terhadap persepsi responden terhadap pertanyaan yang di ajukan pada kuesioner, maka dapat di tafsirkan bahwa sebagian besar responden "setuju" bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kualitas pegawai, Persepsi ini bersesuaian dengan landasan teori, antara

lain untuk mendapatkan orang – orang yang berkualitas guna meningkatkan kerja organisasi di masa mendatang hanya dapat diperoleh melalui Pembinaan dan proses penanaman nilai-nilai organisasi yang efektif, karena budaya organisasi bukanlah lagi suatu upaya pengisian formasi kosong saja, tetapi dibebankan dengan tanggung jawab untuk menciptakan *good governance* di lingkungan birokrasi. Selain itu juga berbagai upaya contohnya melalui rekrutmen dan seleksi di harapkan mampu menarik dan menyeleksi tenaga kerja yang disamping memenuhi kualifikasi minimal yang di syaratkan oleh organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab, punya komitmen tinggi terhadap tugas-tugasnya, jujur, transparant, akuntabel dan mampu ber peran aktif.

Peraturan Pemerintah Nomor.11 Tahun 2002. Pada Undang-undang Nomor 43. Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian dapat dipahami bahwa tujuan utama pemerintah mengeluarkan peraturan di bidang kepegawaian adalah mengatur agar manajemen kepegawaian dapat berjalan dengan baik dan dapat menghasilkan pegawai yang profesional dan bertanggung jawab. Tujuan akhirnya adalah pegawai dapat melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar, efektif dan efisien sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik. Tujuan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut juga sejalan dan sinkron dengan tujuan yang ditetapkan dalam peraturan-peraturan pelaksanaannya lainnya (berupa Peraturan Pemerintah). Dalam rekrutmen setidaknya organisasi melakukan atau mencari calon – calon pegawai yang berkualifikasi maksimal secara administratif. Artinya syarat-syarat yang di minta oleh organisasi menggambarkan kebutuhan akan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*). Lebih lanjut manajemen organisasi akan berperan untuk mengetahui tentang kompetensi yang ada di dalam setiap individu calon – calon pegawai yang sudah mampu berinteraksi dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasinya. Lima tipe karakteristik kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer adalah sebagai berikut : *Motives* (Motif), *Traits* (Sifat Bawaan), *Self-Concept* (Konsep Diri), *Knowledge* (Pengetahuan), *Skill* (Keahlian), dapat di gambarkan melalui teknik seleksi misalnya dengan menggunakan tes TPA (Tes Potensi Akademik) untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu calon pegawai, sedangkan melalui tes Psikologi dapat di ukur motif, sifat bawaan dan konsep diri dari setiap individu calon pegawai. Sehingga secara simultan budaya organisasi berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kualitas pegawai. Dengan demikian secara khusus melalui penerapan nilai-nilai organisasi di harapkan akan dapat meningkatkan kualitas pegawai disamping faktor lainnya yang kelak akan berpengaruh jika pegawai sudah diterima bekerja, faktor – faktor lain itu seperti 1. Rekrutmen dan seleksi, 2. pengelolaan pegawai, 3. sistem penilaian kerja pegawai, 4. sistem manajemen karir, 5. sistem imbalan, dan 6. peraturan kedisiplinan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari rangkaian kegiatan penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang di anut oleh LPMP Kalimantan Tengah cukup baik dan efektif. Proses Transfer nilai sebagai salah satu upaya untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas secara keseluruhan didasarkan pada pendapat Robbins (1996 : 294), bahwa fungsi budaya organisasi sebagai berikut :
  - a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
  - b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
  - c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
  - d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
  - e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan

membentuk sikap serta perilaku karyawan. selain itu dapat dilihat dari nilai kontribusi yang dihasilkan masing-masing variabel terhadap kualitas pegawai melalui uji statistik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk mewujudkan profesionalitas pegawai maka perlu ditingkatkan kualitas SDMnya antara lain melalui rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

2. Dari pola hubungannya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan kuat dengan upaya meningkatkan kualitas pegawai. Berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, terindikasi bahwa variabel ini berkorelasi dengan kualitas pegawai, walaupun banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM seperti rekrutmen dan seleksi pegawai, pengelolaan pegawai, sistem penilaian kerja pegawai, sistem manajemen karir, sistem imbalan, dan peraturan kedisiplinan.

## **B. Saran**

Dengan mengacu pada kesimpulan penelitian maka dalam penelitian ini dapat diberikan saran sebagai tindak lanjut yaitu sebagai berikut:

1. Melihat kondisi budaya organisasi yang dilakukan oleh LPMP Kalimantan Tengah yang sudah terlaksana maka dalam rangka menerapkan prinsip "*the right man in the right place, the right man on the right job*" tetap perlu terus membenahi upaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya, tidak hanya melalui proses manajemen pengelolaan SDM tetapi juga membenahi hal-hal lain yang terkait dengan upaya peningkatan kualitas SDM.
2. Perlunya dilakukan penelitian lanjutan atau penelitian sejenis yang melibatkan seluruh pegawai yang ada di lingkungan LPMP Kalimantan Tengah, agar upaya meningkatkan kualitas pegawai dikemudian hari dapat terus dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, Michael, *The Art of HRD, Managing People, A Practical Guide for Line Managers*, PT Gramedia, Jakarta, 2003.
- Arikunto, Suharsini. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta. 2005.
- Rohdewohld. Rainer. *Public Administration in Indonesia*. Montech PTY LTD, Victoria. 1995.
- Simamora, Henry.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.2004.
- Spencer, Lyle M., Spencer, Signe M. : *Competence at Work Models for Superior Performance*, John Willey & Sons, Inc., 1993.
- Riduwan. Akdon. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung. Alfabeta. 2006.
- Ringkasan PP No. 48. Tahun 2005.*
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun. 2002.*
- Peraturan Pemerintah Nomor. 54 Tahun 2003.*
- Koesmono H. Teman, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Robbins, Stephen, P. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi Edisi Kedelapan*, Jakarta : Prenhallindo, 2001.