

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PROVINSI LAMPUNG
(Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa)

INFLUENCE OF CULTURE, COMMITMENT, JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE IN PROVINCE OF LAMPUNG
(The Study of Agency for Rural Governance and Community Empowerment)

Trisnowati Josiah

Dosen Fak. Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Jln. Imam Bonjol No. 468 Bandar Lampung 35154. Tel. 0721-265734
Fax. 0721-257838 Hp. 0811790897 email: trisnowatijosiah@yahoo.co.id

ABSTRACT

The problems of the Agency for Rural Governance and Community Empowerment (BPMPD) Lampung Province is that the performance results show has not reached the target. Factors that could affect performance include organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. The purpose of this study was to determine how the influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction and either partially or simultaneously to Employee Performance in BPMPD of Province of Lampung. This study uses quantitative analysis by means of Multiple Linear Regression Analysis, Test-t, F- test and the coefficient of determination. Based on Multiple Linear Regression analysis obtained by the equation: $Y = -1.966 + 0.294 X_1 + 0.464 X_2 + 0.227 X_3$, with a regression coefficient of Cultural Organization=0.294; Organizational Commitment=0.46; and Job Satisfaction=0.227. This shows the Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction affect the performance of employees and which contributes the greatest impact in improving employee performance is Cultural Organization, which was followed by the Organization Commitment and Job Satisfaction. T-test analysis results yield t-calculated value 6.145 Organizations Culture > t-table 1.689, 8.432 Organizational Commitment > t-table 1.689, and 5.263 Job Satisfaction > t-table with Sig 1.689 0.000 <0.05. F-test analysis of the F-value calculated by Sig 210.938 0.000 <0.05. Based on the t-test and F-test showed that the Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction in a partial and simultaneous significant effect on employee performance. Value of coefficient of determination (R^2) = 0.946, meaning 94.6% Employee performance is influenced jointly by the Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction and the remaining 6.4% influenced by other factors is not examined. It can be concluded that the hypothesis which states: Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction in partially and simultaneously have a significant effect on the Employee Performance of Agency for Rural Governance and Community Empowerment (BPMPD) Province of Lampung acceptable.

Key Words: Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction,

Employee Performance

ABSTRAK

Masalah yang dihadapi oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Lampung adalah bahwa hasil kinerja menunjukkan belum mencapai target. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan alat Analisis Regresi Linier Berganda, Uji-t, Uji-F dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan: $Y = -1,966 + 0,294X_1 + 0,464X_2 + 0,227X_3$, dengan koefisien regresi Budaya Organisasi 0,294; Komitmen Organisasi 0,464 ; dan Kepuasan Kerja 0,227. Ini menunjukkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar dalam meningkatkan Kinerja Pegawai adalah Budaya Organisasi, yang diikuti oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Hasil analisis Uji-t menghasilkan nilai t-hitung Budaya Organisasi 6,145 > t-tabel 1,689, Komitmen Organisasi 8,432 > t-tabel 1,689, dan Kepuasan Kerja 5,263 > t-tabel 1,689 dengan Sig 0,000 < 0,05. Analisis Uji-F menghasilkan nilai F-hitung 210,938 dengan Sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan uji-t dan Uji-F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0,946, berarti Kinerja Pegawai 94,6% dipengaruhi secara bersama-sama oleh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja dan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Lampung dapat diterima.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam upaya memacu pembangunan di Provinsi Lampung selain pembangunan sarana dan prasarana (infrastruktur), juga tidak terlepas dari pembangunan masyarakat yakni dalam bidang pemberdayaan masyarakat. Hal ini harus dipahami, karena pembangunan infrastruktur yang tidak memperhatikan sosial budaya masyarakat

setempat, tidak mustahil pembangunan tersebut akan sia-sia. Di sini peran serta masyarakat dalam pembangunan sangat diperlukan untuk tercapainya pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Seiring dengan adanya perubahan struktur organisasi di Provinsi Lampung, maka telah terjadi pula perubahan, salah satunya adalah Kantor Pembangunan Masyarakat menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan

Pemerintahan Desa (BPMPD). Badan ini mempunyai cakupan tugas yang meliputi: fasilitas penyelenggaraan pemerintahan desa dan kelurahan, penguatan ketahanan masyarakat, pemantapan nilai-nilai sosial budaya masyarakat, penguatan usaha ekonomi masyarakat, pengelolaan dan pelestarian sumber daya alam, pemberdayaan teknologi tepat guna dan pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan dalam mendukung perwujudan kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD). Sebagai lembaga pemerintah, BPMPD memiliki peran dan tanggungjawab terhadap pemberdayaan masyarakat yang pada intinya memampukan dan memandirikan masyarakat. Untuk melaksanakan peran dan tanggung jawab tersebut, maka BPMPD memiliki tujuan dalam berbagai bidang yaitu: 1) dalam bidang pemerintahan desa, 2) bidang ketahanan masyarakat, 3) bidang sosial budaya masyarakat, 4) bidang usaha ekonomi masyarakat, 5) bidang pemberdayaan alam dan teknologi tepat guna, 6) dan bidang kesekretariatan. Untuk mewujudkan dan merealisasikan tujuan tersebut dituntut kinerja dari seluruh pegawai yang ada.

Berdasarkan Dokumen Evaluasi Rencana Kerja (Renja) BPMPD Tahun 2012, bahwa dari hasil pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja nampak belum seluruh sasaran mencapai target yang ditetapkan. Evaluasi Rencana Kerja (Renja) Tahun 2012 merupakan evaluasi dari Renja Tahun 2011 sebagai penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) BPMPD Provinsi Lampung Tahun 2010 – 2014. Evaluasi ini untuk melihat apakah rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan sesuai dengan yang direncanakan. Evaluasi Renja Tahun 2011 BPMPD Provinsi Lampung dimaksudkan untuk mengevaluasi hasil Renja yang menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi setiap

unit kerja yang diemban oleh seluruh aparatur, yang dilaksanakan secara koordinatif dan terpadu dengan instansi terkait, lembaga swadaya masyarakat, kalangan dunia usaha, dan masyarakat, agar terwujud keberhasilan pelaksanaannya secara sinergi baik yang akan dibiayai oleh Dana APBD Provinsi Lampung maupun Dana Dekonsentrasi yang diberikan kepada Badan PMPD Provinsi Lampung. Adapun tujuan dari evaluasi Renja Tahun 2011 ini adalah untuk melihat tingkat capaian dari realisasi Renja dalam rangka mengukur keberhasilan pencapaian kinerja di Badan PMPD Provinsi Lampung dalam rentang waktu satu tahun dengan melihat keselarasan dan proporsionalitas dalam menjabarkan Renstra sekaligus merefleksikan kinerja yang sesuai dengan perencanaan anggaran.

Untuk mewujudkan kinerja organisasi, sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama jalannya kegiatan organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi atau badan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triyana, 2006). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja. Penelitian ini memfokuskan pembahasan pada pengaruh budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan (pegawai) yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas

prosedur kerja yang lebih efisien. Dengan demikian kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kondisi kinerja harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan cara pandang atau pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh kelompok ketika memecahkan masalah baik penyesuaian eksternal maupun masalah integrasi internal (Schein yang dikutip oleh Moeldjono (2004)). Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan juga adanya komitmen, tanpa adanya komitmen yang tinggi tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan

tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Selanjutnya kinerja pegawai atau pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaan yang dihasilkan, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu yang merasakan adanya kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu: Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) di Provinsi Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) di Provinsi Lampung.

Kerangka Pemikiran

Budaya Organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), budaya berarti pikiran atau akal budi. Menurut Vijay Santhe seperti dikutip Ndraha (2003), definisi budaya adalah: *"The set of important assumption (often unstead) that members of community share in common...."* Robbins (2006) menyatakan: "Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh

anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.

Tipe Budaya. Organisasi perusahaan terbagi dalam unit-unit kerja seperti: sumber daya manusia, pemasaran dan penjualan, produksi, keuangan dan akuntansi, riset dan pengembangan, satuan internal audit dan sebagainya. Perbedaan karakteristik pekerjaan membuat setiap unit kerja tersebut memiliki budaya perusahaan yang berbeda pula. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh banyak pakar bahwa setiap unit kerja mempunyai ciri budaya tersendiri, seperti budaya birokrasi, suportif dan inovatif (Koberg and Cushmir, 1991).

Budaya Birokrasi. Budaya birokrasi adalah: ”Budaya yang kondisinya memerlukan susunan, perintah dan aturan. Pekerjaan disusun secara sistematis dan umumnya unit birokrasi cenderung berorientasi pada kematangan, stabil, hirarki, mapan, solid, waspada, dan kekuatan”. (Koberg and Cushmir, 1991). Budaya birokrasi memiliki struktur kegiatan operasional dengan rutinitas yang tinggi yang dicapai melalui spesialisasi, aturan yang sangat formal, tugas yang dikelompokkan berdasarkan fungsinya, sentralisasi kekuasaan, ruang lingkup pengawasan yang kecil serta pengambilan keputusan yang berdasarkan rantai komando. Budaya organisasi birokrasi adalah dimensi budaya yang didalamnya mempunyai elemen-elemen yang merupakan sifat khusus dari budaya tersebut sesuai dengan masalah atau kepentingan tertentu. Dalam struktur organisasi biasanya tergambar secara skematik hubungan antara satu bagian dengan bagian lain, dan hubungan antara bawahan dengan atasan. Hubungan tersebut dapat berupa hubungan karena pembagian kekuasaan atau hubungan fungsional maupun hubungan koordinasi. Dalam cara melaksanakan pekerjaan juga perlu diatur secara jelas bagaimana urutan dari pekerjaan

harus dilakukan sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Komitmen Organisasi. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat pegawai/karyawan sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi tersebut. Robbins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu: ”Tingkat mana karyawan/pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Sedangkan menurut Hatmoko (2006): ”Komitmen organisasi adalah: Loyalitas karyawan/pegawai terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi”.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari *“leavers”* dan *“stayers”* daripada kepuasan kerja (Mc. Neese-Smith, 1996). Penelitian lain mendapatkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sementara komitmen organisasi berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan organisasi (Mc. Neese-Smith, 1996). Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari pegawai akan meningkat, sebagaimana Luthans (2006) mendefinisikan: “Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap

organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja terdiri dari perasaan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya (Riggio, 2000). Semua aspek penting pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, memberikan kontribusi terhadap perkembangan perasaan kepuasan (atau ketidakpuasan). Kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal itu disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu yang terlibat dalam suatu organisasi.

Dimensi Kepuasan Kerja. Ada dua pendekatan dalam konsep kepuasan kerja, yaitu (Highhouse & Becker, 1993):

Pendekatan Global (Global Approach). Pendekatan ini mempertimbangkan keseluruhan (dimensi) kepuasan kerja dengan cara melihat kepuasan kerja dengan memberikan pertanyaan simpel. Jika pekerja merasa puas secara keseluruhan maka dijawab “Ya”, begitu sebaliknya. Umumnya kuesioner yang digunakan pun hanya dengan menggunakan pertanyaan yang dijawab “Ya -Tidak” atau dengan skala rating tunggal (*single rating scale*).

Pendekatan Aspek Khusus (Facet Approach). Pendekatan ini memandang kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan tingkah laku tentang sejumlah elemen yang berbeda atau tujuan khusus dari pekerjaan. Misalnya, kepuasan global dapat terdiri dari sejumlah faktor seperti : kepuasan dengan gaji, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, tipe supervisi, kebijakan dan prosedur perusahaan, hubungan dengan teman sekerja, dan promosi dan pengembangan. Sebaliknya, pendekatan aspek khusus hanya mempertimbangkan tiap-tiap

aspek secara individual. Penganut pendekatan aspek khusus mempunyai argumentasi bahwa cara tersebut dapat memberi bantuan dalam memberikan indikasi atas hal-hal area khusus yang tidak memuaskan yang dapat dipakai sebagai target perbaikan kepuasan kerja. Pada umumnya para periset psikologi menggunakan pendekatan aspek khusus dalam mengukur kepuasan kerja (Riggio, 2000). Pada dasarnya manusia bekerja untuk menunjukkan pada dirinya sendiri maupun pada orang lain tentang jati-dirinya. Melalui pekerjaan, manusia dapat merumuskan identitas dirinya maupun aktualisasi pada dirinya. Hasil suatu pekerjaan tidak selalu digunakan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk memuaskan kebutuhan orang lain dalam proses pertukaran nilai-nilai yang berlaku. Kebutuhan-kebutuhan pokok pada manusia adalah kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi pada dirinya. Manusia bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan arti bagi orang lain yang seimbang dengan apa yang diharapkan melalui organisasi kerja dan dapat memberikan kepuasan dalam kehidupannya. Hackman dan Lawler dalam Beck (1990) membagi kepuasan kerja dalam enam komponen yaitu: 1) Variasi dalam bekerja, 2) Otonomi dalam melakukan pekerjaan dan membuat keputusan, 3) Identifikasi tugas, pelaksanaan suatu pekerjaan yang dapat secara jelas diidentifikasi mengakibatkan usaha pekerjaan, 4) Menerima umpan balik prestasi pekerjaan yang dilakukan dengan baik, 5) Kesepakatan dengan orang lain, 6) Kesempatan bersahabat dalam pekerjaan. Menurut Robbin (2006), kepuasan kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu: 1) Kerja itu sendiri, 2) Penyeliaan, 3) Upah saat ini, 4) Kesempatan untuk maju, dan 5) Hubungan dengan teman sekerja. Kepuasan kerja dapat dihitung dengan penjumlahan skor skala dari sangat puas ke sangat tidak puas. Selanjutnya Robbin (2006) menyatakan: ”Kepuasan kerja

adalah suatu sikap umum dari diri individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara harapan dengan realita yang diterima dari pekerjaannya”.

Kinerja. Menurut Byars yang dikutip Suharto dan Cahyono (2005): ”Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”. Sedangkan menurut Fuad Mas’ud (2004): ”Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu”. Menurut Byars dalam Sitty Yuwalliantin (2006): ”Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”. Menurut Nawawi (2005): ”Kinerja merupakan hasil pelak-sanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dari hasil tersebut akan diketahui seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatan kinerja dapat dibedakan kedalam beberapa kelompok yaitu: tingkatan kinerja tinggi, menengah dan rendah. Dapat juga dikelompokkan berda-sarkan pencapaian target yaitu: melampaui target, sesuai target atau di bawah target.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Soedjono (2005) menyebutkan ada 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: 1) Kualitas, hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, 2) Kuantitas jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, 3) Ketepatan

waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, 4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, 5) Kemandirian, melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan, 6) Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya, dan 7) Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

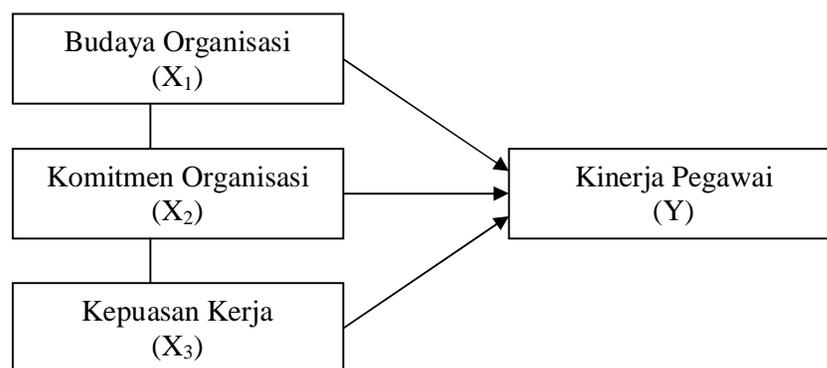
Sehubungan dengan kajian tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai, Chen (2004) telah melakukan penelitian dan menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi/perusahaan. Menurut Bass (2003), budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Rashid (2003) telah melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja. Menurutnyanya banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Robbins (2006), menyatakan bahwa kinerja organisasi mensyaratkan strategi, lingkungan teknologi dan budaya organisasi bersatu. Peter dalam Yuwalliatin (2006) menyatakan organisasi atau perusahaan yang berhasil atau kinerja tinggi karena mempunyai budaya yang kuat. Sitty Yuwalliantin, (2006) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena: (1) pengaruhnya pada turnover, (2) hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Benkhoff (1997), komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik

dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Temuan hasil studi Trovik dan Mc.Givern (1997) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tiffin dalam As'ad (2002) menyatakan bahwa kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Selanjutnya Blum dalam As'ad (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-

faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Dalam dunia pekerjaan, untuk mencapai keseimbangan ini, seorang pekerja akan menilai adanya input dan output dalam pekerjaannya. Ia membuat perhitungan dan perbandingan didalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Bila perbandingan itu sama, maka situasi itu dipandang adil, dan akan menimbulkan kesenangan. Sebaliknya kalau perbandingan itu menghasilkan ketidakadilan, maka akan timbul ketegangan pada diri seseorang.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan paradigma pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: Budaya organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) di Provinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode verifikatif dengan tujuan untuk menguji kebenaran penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti yang lain. Dalam penelitian ini digunakan data primer yang

langsung diperoleh dari responden dan data sekunder yang diperoleh dari kajian jurnal ilmiah dan literatur. Variabel yang digunakan adalah variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen terdiri dari tiga variabel yakni Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) dengan operasional variabel sebagai berikut : Kinerja Pegawai (Y): adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Budaya organisasi (X_1): adalah nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar untuk mencapai tujuan, yang dipedomani secara bersama oleh seluruh individu dalam melaksanakan kegiatan bekerja dengan indikator budaya inovatif dan budaya suportif . Komitmen Organisasi (X_2): merupakan kombinasi kerja keras untuk perusahaan, dan keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi. Kepuasan kerja (X_3): merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada didalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Lampung berjumlah 37 orang. Penentuan besar sampel berpedoman pada pendapat Arikunto (2002) jika populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Jadi, merupakan penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Pertanyaan untuk masing-masing variabel diberi 5 alternatif jawaban secara berjenjang dengan pembobotan menggunakan Skala Likert. Untuk menguji apakah item-item kuesioner yang digunakan valid dan reliabel, digunakan Uji Validitas dan

Reliabilitas. Pengujian Validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dan pengujian Reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Item kuesioner dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

Metode Analisis. Penelitian ini menggunakan Metode Analisis Kuantitatif dengan alat uji statistik: Uji Validitas dan Reliabilitas, Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*), Uji-t dan Uji-F serta Koefisien Determinasi. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien variabel

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Kepuasan Kerja

Proses perhitungan dan pengolahan data menggunakan program komputer yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 12.00 for window.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dapat dinyatakan bahwa semua indikator dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabel (nilai *Cronbach's Alpha* 0,7). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	1	0,868	0,195	0,902	Valid Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Reliabel Nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$
	2	0,916	0,195		
	3	0,792	0,195		
	4	0,650	0,195		
	5	0,813	0,195		
	6	0,855	0,195		
	7	0,790	0,195		
	8	0,891	0,195		
	9	0,774	0,195		
	10	0,400	0,195		
	11	0,910	0,195		
	12	0,805	0,195		
	13	0,796	0,195		
	14	0,729	0,195		
Komitmen Organisasi (X_2)	1	0,833	0,195	0,810	Valid Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Reliabel Nilai Cronbah Alpha $> 0,7$
	2	0,569	0,195		
	3	0,797	0,195		
	4	0,538	0,195		
	5	0,793	0,195		
	6	0,508	0,195		
	7	0,833	0,195		
	8	0,662	0,195		
	9	0,505	0,195		
	10	0,346	0,195		
	11	0,690	0,195		
	12	0,460	0,195		
Kepuasan Kerja (X_3)	1	0,828	0,195	0,871	Valid Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Reliabel Nilai Cronbah's Alpha $> 0,7$
	2	0,567	0,195		
	3	0,847	0,195		
	4	0,643	0,195		
	5	0,850	0,195		
	6	0,536	0,195		
	7	0,828	0,195		
	8	0,726	0,195		
	9	0,509	0,195		
	10	0,333	0,195		

	11	0,679	0,195	
	12	0,402	0,195	
	13	0,334	0,195	
	1	0,339	0,195	
	2	0,380	0,195	
	3	0,501	0,195	
	4	0,403	0,195	
	5	0,318	0,195	
	6	0,474	0,195	Valid
	7	0,542	0,195	Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,593	0,195	0,939
	9	0,588	0,195	
	10	0,696	0,195	Reliabel
	11	0,625	0,195	Nilai Cronbah's Alpha > 0,7
	12	0,762	0,195	
	13	0,711	0,195	
	14	0,736	0,195	
	15	0,343	0,195	

Sumber : Data diolah, 2011

Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan

menggunakan SPSS dapat diketahui data tentang Koefisien Regresi pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error Beta	
1 (Constant)	-1.966	.922	
Budaya Organisasi	.294	.034	.602
Komitmen Organisasi	.464	.171	.241
Kepuasan Kerja	.227	.098	.190

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,966 + 0,294X_1 + 0,464X_2 + 0,227X_3.$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui Koefisien Regresinya sebagai berikut : $\beta_0 = -1,966$; $\beta_1 = 0,294$; $\beta_2 = 0,464$; dan $\beta_3 = 0,227$. Dengan demikian dapat diartikan sebagai berikut:

$\beta_0 = -1,966$, berarti jika tidak ada perbaikan atau peningkatan faktor-faktor Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai akan tetap sebesar -1,966 yang berarti bahwa kinerja pegawai akan tetap berada dalam kondisi konstanta tersebut.

$\beta_1 = 0,294$: Kinerja Pegawai akan meningkat bila faktor Budaya Organisasi ditingkatkan. Jika Budaya Organisasi ditingkatkan

sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,294 satuan.

$\beta_2 = 0,464$: Kinerja pegawai meningkat bila Komitmen Organisasi ditingkatkan. Jika Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,464 satuan.

$\beta_3 = 0,227$: Kinerja Pegawai akan meningkat bila faktor Kepuasan Kerja ditingkatkan. Jika Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,227 satuan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa variabel yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar dalam meningkatkan Kinerja Pegawai adalah variabel Komitmen Organisasi, diikuti oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Uji-t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Perhitungan dan Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.t	Keterangan
Budaya Organisasi	6,145	1,689	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	8,432	1,689	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	5,263	1,689	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dengan nilai t_{hitung} 6,145 > t_{tabel} (1,689) dengan Sig 0,000 < 0,05. Ini berarti Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Komitmen Organisasi dengan nilai t_{hitung} 8,432 > t_{tabel} (1,689) dengan Sig 0,000 < 0,05. Ini berarti Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} 5,263 > t_{tabel} (1,689) dengan Sig 0,000 < 0,05. Ini berarti Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Lampung.

Uji-F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai digunakan Uji-F. Hasil perhitungan dengan komputer disajikan pada Tabel 4 (Tabel Anova).

Tabel 4. Tabel ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1546,386	3	515,462	210,938	0,000a
Residual	80,641	33	2,444		
Total	1627,027	36			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 210,938 dengan Sig 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan

bahwa Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya prosentase variabel

terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975a	,950	,946	1,56322

Dari Tabel 5 diperoleh nilai R^2 atau nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) 0,946 atau 94,6%. Hal ini berarti 94,6% Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung dipengaruhi secara bersama-sama oleh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dapat disimpulkan bahwa: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung yang ditunjukkan oleh koefisien regresi β_1 sebesar 0,294; Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung yang ditunjukkan oleh koefisien regresi β_2 sebesar 0,464; dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung yang ditunjukkan oleh koefisien regresi β_3 sebesar 0,227. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar dalam meningkatkan Kinerja Pegawai adalah Budaya Organisasi, yang diikuti oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan Uji-t diperoleh nilai t-hitung Budaya Organisasi = 6,145, Komitmen Organisasi = 8,432, dan Kepuasan Kerja = 5,263 > t-tabel (1,689) dengan Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil Uji-F diperoleh nilai F-hitung sebesar 210,938 dengan Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa di Provinsi Lampung.

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,946 atau 94,6%. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung 94,6% dipengaruhi secara bersama-sama oleh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja sedangkan

sisanya 6,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa: Budaya organisasi, Komitmen, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Lampung dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rindia Cipta.
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*, Ed.4. Yogyakarta: Liberty.
- Bass. 2003. *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: Sage Publications, Inc.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan)*. Google/15012008/cokroaminoto.wordpress.com/20070523/memaknai-kinerja-karyawan.
- Ghozali, Imam. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Koberg, C. S., and Cushmir, L. H. 1991. Organizational Culture Relationship with Creativity and Other Job Related Variables. *Journal of Business Research*. Vol. 15, pp. 397-409.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moeldjono, D. 2005. *Cultured ! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior Concepts, Controversies, and Appications*. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* .
- Yuwaliatin, Sity. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Jurnal EKOBIS*. Vol. 7 No. 2. Juni. hlm. 241-256.