

Visionist

Volume 7, Nomor 2 – September 2018

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN LAMPUNG TIMUR	Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal	1 – 8
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PELANGGAN PADA AUTO 2000 WAY HALIM BANDAR LAMPUNG	Andi Hartono, Iskandar Ali Alam dan V. Saptarini	9 – 14
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG BARAT	Darwin HS, Andala Rama Putra Barusman dan V. Saptarini	15 – 21
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PUSPA JAYA TRANSPORT BANDAR LAMPUNG	Putri Ayu Angraini	22 – 28
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)</i> KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG	Rina Loliyana, Andala Rama Putra Barusman dan M. Oktaviannur	29 – 34
ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TANGGAMUS	Siti Komariah, Marzuki Noor dan A. Suharyo	35 – 39
PENGARUH PENGAWASAN, SARANA-PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA BANDAR LAMPUNG	Syamsurizal, Andala Rama Putra dan Haninun	40 – 45

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 2	Halaman 1 – 45	Bandar Lampung September 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 2 - September 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Darwin HS¹, Andala Rama Putra Barusman², V. Saptarini
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Pimpinan organisasi perlu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya secara berkesinambungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang mutlak dilakukan sebagai tolok ukur untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap karyawan, dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan berarti para karyawan telah berhasil mendorong diri mereka untuk giat bekerja, dengan syarat proses penilaian jujur, adil, dan obyektif yang dinilai jelas serta harus ada tindak lanjutnya. Rendahnya kinerja menjadi salah satu indikasi bahwa pegawai dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat terlihat dari perilaku menunda-nunda pekerjaan. Indikasi lain berkaitan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya mencapai ketetapan target. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat. Tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif, Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat berjumlah 37 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat, 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat. dan 3) Budaya organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat. Budaya organisasi pegawai yang perlu ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah pada aspek bahwa pegawai berupaya melakukan strategi untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan, Kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah pada aspek perbaikan prestasi kerja yaitu dengan cara diberikan apresiasi agar dapat meningkatkan kinerja lebih maksimal, Kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah pada aspek bahwa setiap pegawai mengetahui aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi

Kata kunci: Budaya organisasi, Kepuasan kerja, kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama pada setiap organisasi bagaimana pun bentuknya, karena berjalan atau tidaknya suatu organisasi adalah ditentukan oleh kualitas individu- individu yang bergantung dalam wadah tersebut. Kualitas seorang pegawai dalam organisasi pemerintahan tidak hanya tergantung pada tingkat pengetahuan, kemampuan maupun keahlian dalam menjalankan tugas, tetapi juga harus didasari oleh adanya Budaya seorang pegawai dalam bertugas.

Kemajuan organisasi pemerintah daerah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kompetisi global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia yang handal yang mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan. Oleh karena itu organisasi pemerintah harus mampu memilih sumber daya yang berkualitas dan mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, organisasi dituntut untuk meningkatkan Kinerja pegawainya untuk mencapai SDM yang produktif .

Menurut Sedarmayanti dalam Umar (2004) ciri-ciri SDM yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Sedangkan menurut Tempe dalam

Umar (2004) ciri-ciri SDM yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri, dan mampu menjaga hubungan antar pegawai.

Menurut Gibson dkk (1997), budaya organisasi adalah sesuatu yang dapat dipercaya oleh pegawai dan kepercayaan itu dapat membentuk keyakinan dan nilai-nilai. Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi melalui nilai, alat-alat simbolis dan ide-ide sosial. Menurut Kotter dan Heskies (2006), Warganegara (2016) mengungkapkan bahwa Budaya yang kuat akan memicu pegawai untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga, mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja lebih baik. Oleh karena itu budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja pegawai meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menjaga mental SDM yang ada dalam organisasi merupakan upaya strategi yang tepat untuk memacu prestasi pegawai. Sudah Selayaknya sebuah organisasi untuk dalam dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Karyawan dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang ditargetkan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya untuk pada akhirnya bermuara pada peningkatan dan kinerja secara menyeluruh. Pimpinan organisasi perlu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya secara berkesinambungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan puas dengan pekerjaannya (Barusman & Saputra, 2013). Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang mutlak dilakukan sebagai tolok ukur untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap karyawan, dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan berarti para karyawan telah berhasil mendorong diri mereka untuk giat bekerja, dengan syarat proses penilaian jujur, adil, dan obyektif yang dinilai jelas serta harus ada tindak lanjutnya.

Rendahnya kinerja menjadi salah satu indikasi bahwa pegawai dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat terlihat dari perilaku menunda-nunda pekerjaan. Indikasi lain berkaitan kinerja pegawai yang belum sepenuhnya mencapai ketetapan target yang diambil dari data Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan (RKAT) 2018 diketahui beberapa permasalahan yang dihadapi oleh dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat terkait dengan pelaksanaan kinerja pegawai adalah belum tercapainya target kinerja yang dilihat dari aspek Keluarga penerima manfaat (KPM) Rastra hanya 75% dan Tercapainya rumah sehat dan layak huni hanya 82% Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan demikian pegawai belum mampu mencapai ketetapan target yang juga mengindikasikan kinerja pegawai belum dilaksanakan secara optimal.

Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya. Tindak lanjut penilaian kepuasan kerja akan memungkinkan karyawan mendapat promosi mutasi, demosi, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, atau balas jasanya dinaikan. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan melalui penerapan kepuasan kerja akan mendukung tercapainya maksud dan tujuan organisasi untuk dapat terus berkembang dan bertahan dalam kurun waktu yang lama, sehingga nilai dan manfaatnya langsung ataupun tidak langsung dapat dirasakan oleh para pemegang saham, konsumen, serta masyarakat luas. Kepuasan kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya (Robbins, 2007).

Budaya kerja dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai layak diimplementasikan pengukurannya di berbagai perusahaan atau organisasi khususnya organisasi pemerintah. Salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang layak diukur kinerjanya melalui budaya kerja dan kepuasan kerja adalah Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat yang memiliki peran penting dalam memfasilitasi dan mengawasi pertumbuhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat secara umum. Gary Dessler (2000) , Barusman dan Mihdar (2014) menyebutkan kinerja sama dengan prestasi kerja, yang hasil akhirnya dihitung dengan membandingkan hasil pekerjaan dengan tolok ukur yang sudah ditetapkan

Dengan bergulirnya pemberlakuan Otonomi Daerah sesuai UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 17 Tahun 2003 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat, maka pembangunan daerah termaksud pembangunan bidang kesejahteraan sosial merupakan tanggung jawab dan kewenangan pemerintah itu sendiri.

Untuk pelaksanaan pembangunan bidang kesejahteraan sosial maka Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat telah membentuk Dinas Sosial yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat. Sosial serta tugastugas dekonsentrasi dan pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat dan propinsi. Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok Dinas Kesejahteraan

Sosial Kabupaten Lampung Barat ada beberapa Isu Aktual yang perlu dicermati dewasa ini adalah rendahnya kualitas sumber daya aparatur, tingginya populasi penyandang masalah kesejahteraan sosial keluarga miskin, rendahnya partisipasi masyarakat dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial.

Kebijakan itu membawa perubahan secara teknis maupun struktural kepegawaian sehingga pegawai perlu beradaptasi dengan kondisi tersebut. Masalah yang muncul adalah belum terdistribusinya pekerjaan secara merata hal ini diikuti dengan tidak meratanya pemberian motivasi dalam bentuk pemberian tunjangan, pelatihan, dan ketepatan penempatan tugas. Selain motivasi, kedisiplinan juga terlihat menurun sehingga membuat program kerja belum tersosialisasi secara maksimal

Oleh karenanya sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, budaya organisasi dapat membentuk kebiasaan dan perilaku kerja pegawai, jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka kebiasaan dan perilaku kerja juga akan membaik, akan tetapi pada aspek budaya organisasi sikap dan perilaku pilih kasih serta pemberian peluang, kesempatan dan penghargaan masih berdasarkan senioritas, kedekatan emosional dan bukan atas dasar pertimbangan kompetensi dan kinerja.

Kondisi umum lainnya di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat berdasarkan observasi masih kurang optimal terdapat keluhan tentang kurang puasnya pegawai terhadap insentif yang diberikan kepada pegawai sehingga memicu pegawai tidak puas dan berakibat kepada penurunan kinerja pegawai. Temuan lain yang menjadi permasalahan adalah masih adanya kecenderungan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan secepat mungkin dan justru yang terjadi adalah kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, sehingga target kerja tidak tercapai dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian atau riset untuk meneliti pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam tesis yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Belum optimalnya Budaya organisasi karena masih ditemukan sikap dan perilaku pilih kasih serta pemberian peluang, kesempatan dan penghargaan berdasarkan senioritas, kedekatan emosional dan bukan atas dasar pertimbangan kompetensi dan kinerja
2. Pegawai merasa belum puas yang direfleksikan dari ketidakpuasannya terhadap insentif yang diterima karena dianggap minim.
3. Belum optimalnya kinerja pegawai karena masih didapati kinerja yang belum mencapai target yang diharapkan selain itu masih ditemukan pegawai yang menunda pekerjaan sesuai target, waktu dan sasaran strategis yang ditentukan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat?
3. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan kajian disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan Kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

2. Secara Praktis

a. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung.

Metode Penelitian

Pendekatan, Model dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Variabel dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2005: 173), variabel adalah aspek pengamatan dalam penelitian yang memiliki variasi nilai dan dapat diukur. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X), adalah variabel yang mempengaruhi atau variabel independen, terdiri dari budaya organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2).
2. Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel terikat, yaitu kinerja pegawai.

a. Budaya Organisasi (X_1)

Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Tangkilisan, 2005) Adapun operasionalisasi variable motivasi kerja terdiri dari 7 indikator yakni Komunikasi, Pelatihan dan pengembangan, Imbalan, Membuat keputusan, Pengambilan resiko, Perencanaan, Kerjasama, Praktik manajemen

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi (Robbins, 2007) Adapun operasionalisasi variable kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yakni Tanggung jawab, Kemajuan, Pencapaian, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri

c. Variabel Kinerja pegawai (Y).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sayudi Prawirosantono, 2002). Operasionalisasi variable kinerja pegawai terdiri dari 2 indikator yakni Sasaran Kerja PNS, Perilaku Kerja

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Data Budaya Organisasi

Distribusi data jawaban responden pada variabel budaya organisasi diketahui bahwa dari 37 responden yang diteliti, yaitu didapatkan sebanyak 1 (2,70%) responden menyatakan Budaya Organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 20 (54,05%) responden menyatakan Budaya Organisasi masuk dalam kategori baik, sebanyak 14 (37,84) responden menyatakan Budaya Organisasi masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 2 (5,4%) responden menyatakan Budaya Organisasi masuk dalam kategori tidak baik dan tidak ada (0,00%) responden yang menyatakan Budaya Organisasi masuk dalam kategori sangat kurang baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan Budaya Organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah masuk dalam kategori yang baik.

Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Deskripsi data jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja diketahui dari sebanyak 37 responden yang diteliti, yaitu didapatkan sebanyak 2 (5,41%) responden Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 17 (45,95%) responden menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 8 (21,62%) responden menyatakan Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 9 (24,32%) responden menyatakan

Kepuasan Kerja adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan 1 (2,70%) responden yang menyatakan Kepuasan Kerja masuk kategori kurang baik dan sangat kurang baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden berpendapat Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah masuk dalam kategori yang Baik.

Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Deskripsi data jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai diketahui bahwa dari 37 responden yang teliti, yaitu didapatkan sebanyak 8 (21,62%) responden pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat memiliki kinerja yang masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 16 (43,24%) responden memiliki kinerja yang masuk dalam kategori baik, sebanyak 11 (29,73%) responden memiliki kinerja yang masuk dalam kategori cukup baik 2 (5,41%) kurang baik, dan sebanyak 0 (0,00%) responden memiliki kinerja yang masuk dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden beranggapan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat memiliki kinerja yang masuk dalam kategori yang Baik.

Analisis Data

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis yang dilakukan secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai $sig. \leq 0.05$ maka H_a diterima dan jika $sig. > 0.05$ maka H_a ditolak.

Diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 11.649 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2 = 34$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.23.

Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah $11.649 > 3.23$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y, yang dilakukan secara terpisah dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Ketentuannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dan $df = 37$ adalah 1.684

Hasil analisis didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_1 = 2.364$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.684. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada Budaya Organisasi adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai $sig. X_1 = 0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.

Didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_2 = 4.217$ dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.684. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai $sig. X_2 = 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat

Interpretasi

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan baik pula. Budaya organisasi yang dikembangkan akan mendukung terhadap terlaksananya kinerja pegawai yang baik pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. 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.

Keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja pegawai yang baik.

Perusahaan merupakan organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan instansi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan kinerja dan mempunyai berbagai kelompok dan keragaman. Dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, perusahaan dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespons dinamika eksternal dan integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Upaya ini harus dilakukan jika organisasi ini hendak mempertahankan kinerjanya. Untuk itu Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk perhatian atas kinerja karyawan.

Sebagaimana pendapat Robbins (2008) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. 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.

Menurut Gibson et al (2002), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pada penelitian budaya organisasi cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena sebagaimana fungsinya bahwa fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok, sebagai perekat pegawai dalam suatu organisasi, mempromosikan stabilitas sistem sosial, sebagai pembentuk perilaku bagi para pegawai, sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan, sebagai alat komunikasi.

Berdasarkan hasil analisis maka Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat. Kepuasan kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya (Robbins, 2007:103).

Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive. Pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor penghitungan (*summation score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan, seperti “Berdasarkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda?” Para responden kemudian menjawab dengan melingkari angka antara satu sampai dengan lima yang mencerminkan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”. Pendekatan lainnya penghitungan aspek pekerjaan lebih canggih. Pendekatan itu mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Faktor-faktor tersebut diperingkat berdasarkan skala yang distandarkan dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat, sehingga dengan demikian perlu adanya pembenahan-pembenahan khusus yang seharusnya dilakukan baik pimpinan organisasi maupun pihak manajemen dalam membina peningkatan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga dengan demikian kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat perlu mendapatkan perhatian terhadap faktor-faktor sebagai penghambat pada pelaksanaan kerja yang baik oleh pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara dominan responden menilai budaya organisasi yang berkembang pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat sudah berjalan baik karena pertimbangan yang dapat meningkatkan mutu kinerja. Budaya

- organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.
2. Secara dominan responden menilai bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat sudah berjalan baik karena penyelesaian tugas dilaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat.
 3. Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat sudah berjalan cukup baik. Budaya organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pegawai yang perlu ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah pada aspek bahwa pegawai berupaya melakukan strategi untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Hal ini dapat dilaksanakan oleh pegawai dengan melakukan agenda khusus terhadap pekerjaan yang seharusnya diprioritaskan, membuat *schedule* pekerjaan setiap harinya, sehingga pengawasan pekerjaan dapat dipantau setiap hari.
2. Kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah pada aspek perbaikan prestasi kerja yaitu dengan cara diberikan apresiasi agar dapat meningkatkan kinerja lebih maksimal.
3. Kinerja pegawai yang perlu ditingkatkan pada Dinas Sosial Kabupaten Lampung Barat adalah pada aspek bahwa setiap pegawai mengetahui aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini dapat ditempuh oleh pegawai dengan menjunjung tinggi norma-norma yang telah berlaku dalam organisasi, sehingga kedisiplinan pegawai dalam mengembangkan organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Barusman, M Yusuf S & Saputra, Muhammad Rizki. 2013. Analisis Pengaruh Pengawasan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Sukadana Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 1.
- Gibson, James L. dan John M. Ivancevich, dkk. 1985. *Organisasi : Perilaku, struktur, proses Jilid I Edisi Kelima*. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Personalia*, Bina Kawan Club, Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Prabu mangkunegara, Anwar. 2008. *Perilaku dan Budaya organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1995. *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Alfabeta Jakarta.
- Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).