

Determinan Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Riawati^{1*}, Juhri Abdul Muin², H.M. Nasir, TH¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

*Correspondence: riawati@gmail.com

Abstrak.

Kinerja dipandang sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari pegawai. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel random sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 26 orang pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil analisis didapatkan ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} dan nilai koefisien determinasi 15 persen, ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , dan nilai koefisien determinasi 34,5 persen, dan ada pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} dan nilai koefisien determinasi 36,4 persen sedangkan sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Iklim Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

Performance is seen as the ability of employees to achieve the desired results, in achieving the desired results of course a positive work attitude is needed from employees. The performance of an employee is influenced by internal factors and external factors. This study aims to determine the effect of work climate and work motivation partially and simultaneously on employee performance at the Regional Inspectorate of Central Lampung Regency. The sampling technique used is random sampling, so the sample in this study amounted to 26 employees at the Regional Inspectorate of Central Lampung Regency. The results of the analysis showed that there was an influence of work climate on the performance of employees at the Regional Inspectorate of Central Lampung Regency as evidenced by the t count value of more than t table and the coefficient of determination of 15 percent, there was an influence of the influence of work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Central Lampung Regency, as evidenced by the t count value of more than t table, and the value of the coefficient of determination is 34.5 percent, and there is an effect of work climate and work motivation together on employee performance at the Regional Inspectorate of Central Lampung Regency as evidenced by the F count value more than F table and the coefficient of determination value 36.4 percent while the rest is explained other factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Climate, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu

sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik,

jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi alam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi tentu mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya. Kinerja dipandang sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari pegawai.

Menurut Luthans (2011:165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan. Pendapat lain dari Dessler (2010:41) kinerja merupakan suatu prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, kemampuan, kreatifitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi.

Untuk mengontrol tercapainya tujuan organisasi diukur dengan adanya laporan yang diselesaikan setiap akhir bulan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Akan tetapi laporan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sering mengalami keterlambatan, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah masih rendah. Selain itu tingkat absensi pegawai yang ada dalam kurun waktu tahun 2020 juga belum pernah mencapai kehadiran 100% dari 108 pegawai baik yang berada di kantor maupun pegawai yang berada di lapangan. Rendahnya presentasi kehadiran pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Presentasi Kehadiran Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2020

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	100%	80%
2	Februari	100%	74%
3	Maret	100%	81%
4	April	100%	78%
5	Mei	100%	76%
6	Juni	100%	77%

7	Juli	100%	83%
8	Agustus	100%	80%
9	September	100%	79%
10	Oktober	100%	82%
11	November	100%	86%
12	Desember	100%	83%

Berdasarkan hasil observasi di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah masih didapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga dari iklim kerja yang kurang kondusif hal ini terlihat dari komunikasi yang dilakukan antar pegawai yang masih belum efektif (Mangkunegara, 2012:15). Selain itu, motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai masih rendah hal ini terlihat dari semangat atau gairah kerja yang ditunjukkan pegawai yang masih rendah. Apabila keadaan tersebut berlangsung lama, tentunya akan berdampak yang negatif terhadap citra instansi pemerintah serta pelaksanaan dari tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode eksplanatif yaitu suatu metode pemberian penjelasan untuk melihat kaitan antar variabel dan selanjutnya mengambil langkah berupa penjelasan-penjelasan yang mengkaitkan antar variabel tersebut. metode penelitian yang akan dipergunakan adalah metode analisis deskriptif, yaitu suatu penganalisaan yang digunakan untuk menggambarkan permasalahan yang terjadi dan akan diuraikan secara sistematis. Metode atau tata cara pengumpulata data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini subjeknya adalah pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang jumlah populasinya diketahui berjumlah 108 orang, sehingga sampel yang akan diteliti sebanyak 25% populasi = 26 orang pegawai, cara pengambilan sampel menggunakan teknik

simple random sampling atau mengambil sampel secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Budaya Organisasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Untuk mengetahui tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, peneliti menyusun kuesioner berdasarkan indikator motivasi kerja. Masing-masing indikator diwakili oleh item pernyataan dan telah disebarkan kepada 26 pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dan selanjutnya dibuat kelas interval dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sehingga mempermudah dalam menginterpretasikan hasil tanggapan pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan motivasi kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
10 – 23	1	3,8%	Rendah
24 – 37	13	50,0%	Sedang
38 – 50	12	46,2%	Tinggi
Jumlah	26	100%	

Hasil penghitungan di atas menjelaskan bahwa tanggapan mengenai budaya organisasi yang dimiliki pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan indikator Motivasi Intrinsik dengan aspek penilaian kepuasan dalam bekerja, kapasitas/ kemampuan diri, bersemangat atau bergairah untuk kerja, dan merasakan pentingnya perkerjaan. Serta motivasi ekstrinsik dengan aspek imbalan atau hadiah (*reward*), hukuman (*punishment*), dan status atau jabatan.

Frekuensi responden yang memiliki budaya organisasi rendah terdapat 1 orang

atau 3,8%, frekuensi responden yang memiliki motivasi kerja sedang terdapat 13 orang atau 50%, dan frekuensi responden yang memiliki motivasi kerja tinggi terdapat 12 orang atau 46,2%. Dengan demikian hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dominan adalah sedang.

Analisis Iklim Kerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Untuk mengetahui tanggapan pegawai mengenai iklim kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, peneliti menyusun kuesioner berdasarkan indikator iklim kerja. Masing-masing indikator diwakili oleh item pernyataan dan telah disebarkan kepada 26 pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dan selanjutnya dibuat kelas interval dengan kategori kurang, sedang, dan baik sehingga mempermudah dalam menginterpretasikan hasil tanggapan pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan iklim kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Iklim Kerja

Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
10 – 23	3	11,5%	Kurang
24 – 37	18	69,2%	Sedang
38 – 50	5	19,3%	Baik
Jumlah	26	100%	

Hasil penghitungan di atas menjelaskan bahwa tanggapan mengenai iklim kerja yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan indikator keketatan terhadap penerapan berbagai aturan, tanggung jawab, dukungan yang bersifat positif, imbalan, konflik, standart kerja, tinggi rendahnya loyalitas pegawai, persepsi pegawai terhadap kebijaksanaan manajemen,

kejelasan visi, misi, tujuan dan filosofi organisasi.

Frekuensi responden yang memandang iklim kerja rendah terdapat 3 orang atau 11,5%, frekuensi responden yang memandang iklim kerja sedang terdapat 18 orang atau 69,2%, dan frekuensi responden yang memandang iklim kerja sudah baik terdapat 5 orang atau 19,3%. Dengan demikian hasil tanggapan responden mengenai iklim kerja yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dominan adalah sedang.

Analisis Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Untuk mengetahui tanggapan pegawai mengenai kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, peneliti menyusun kuesioner berdasarkan indikator kinerja pegawai. Masing-masing indikator diwakili oleh item pernyataan dan telah disebarkan kepada 26 pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dan selanjutnya dibuat kelas interval dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi sehingga mempermudah dalam menginterpretasikan hasil tanggapan pegawai. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
10 – 23	4	15,4%	Rendah
24 – 37	19	73,1%	Sedang
38 – 50	3	11,5%	Tinggi
Jumlah	26	100%	

Hasil penghitungan di atas menjelaskan bahwa tanggapan mengenai kinerja pegawai yang dimiliki pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dan perencanaan kegiatan.

Frekuensi responden yang memiliki kinerja pegawai rendah terdapat 4 orang atau 15,4%, frekuensi responden yang memiliki

kinerja pegawai sedang terdapat 19 orang atau 73,1%, dan frekuensi responden yang memiliki kinerja pegawai tinggi terdapat 3 orang atau 11,5%. Dengan demikian hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang ada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dominan adalah sedang.

Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, menggunakan hasil perhitungan melalui program SPSS For Windows dan hasil statistic.

Persamaan regresi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai adalah $Y = 8,909 + 0,511X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,511 point.

Berdasarkan hasil uji-t didapat nilai $t_{hitung} = 3,552$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,71, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah diterima. Jadi variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Perhitungan Pengaruh Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh variabel iklim kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, menggunakan hasil perhitungan melalui program SPSS For Windows dan hasil statistic. Persamaan regresi antara variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai adalah $Y = 14,622 + 0,424X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel iklim kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah

Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,424 point.

Berdasarkan hasil uji-t didapat nilai $t_{hitung} = 2,119$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,71, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel iklim kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah diterima. Jadi variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Perhitungan Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan simultan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, menggunakan hasil perhitungan melalui program SPSS For Windows dan hasil statistic.

Dari uji annova atau F_{test} didapat F_{hitung} sebesar 6,573 dan $F_{tabel} = 3,42$ (nilai F untuk $df_1 = 3$, dan $df_2 = 26$) sehingga $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,006 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terbukti/ diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan Koefisien Determinasi $= R^2 = 0,587^2 = 0,345 = 0,345 \times 100\% = 34,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 34,5%, dan berdasarkan uji-t didapat nilai $t_{hitung} = 3,552$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,71, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi

(X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah diterima. Jadi variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat dibuktikan dengan Koefisien Determinasi $= R^2 = 0,397^2 = 0,158 = 0,158 \times 100 = 15,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah 15,8%, dan berdasarkan hasil uji-t didapat nilai $t_{hitung} = 2,119$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,71, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel iklim kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah diterima. Jadi variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui berdasarkan koefisien determinasi $= R^2 = 0,603^2 = 0,364 = 0,364 \times 100\% = 36,4\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 36,4%. Dan dari uji annova atau F_{test} didapat F_{hitung} sebesar 6,573 dan $F_{tabel} = 3,42$ (nilai F untuk $df_1 = 3$, dan $df_2 = 26$) sehingga $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,006 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah terbukti/ diterima berdasarkan hasil analisis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten

Lampung Tengah. Selain itu, terdapat Pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dan yang terakhir, terdapat Pengaruh variabel iklim kerja dan variabel budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja.* Depok: Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2013. *Azas-azas Manajemen.* Bandung: Alumni.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Luthans. 2011. *Perilaku Organisasi.* New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manulang. 2012. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.* Yogyakarta: Penerbit Aditya Media.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* Jakarta: Penerbit LepKhair
- Program Pascasarjana. 2021. *Buku Pedoman Penulisan Tesis.* Bandar Lampung: Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Robbins. 2010. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Enam.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sihotang. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Bandung: Alfa Beta.
- Suharsimi Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaiful Bahri. 2012. *Motivasi Kerja dan Proses, Teori dan Praktik.* Yogyakarta: Asmara Books.
- Veitzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh Basri. 2012. *Performance Appraisal Sistem yang tepat Untuk Menilai Kinerja*