

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

Riawati<sup>1\*</sup>, Nasir<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, 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 yaitu random sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 26 orang pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  dan nilai koefisien determinasi 15,8 persen, ada pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan nilai  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$ , dan nilai koefisien determinasi 34,5persen, dan ada pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai 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. Researchers used 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 show that there is an influence of work climate on employee performance as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  and the value of the coefficient of determination is 15.8%, there is an influence of work motivation on employee performance as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$ , and the coefficient of determination is 34.5%, and there is The effect of work climate and work motivation together on employee performance is evidenced by the value of  $F_{count} > F_{table}$  and the value of the coefficient of determination 36.4% while the rest are explained by 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 dalam 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.** Pesentasi 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  $25\% \times 108 = 26$  orang pegawai, cara pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* atau mengambil sampel secara acak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 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  $F_{\text{test}}$  didapat  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 6,573 dan  $F_{\text{tabel}} = 3,42$  (nilai  $F$  untuk  $df_1 = 3$ , dan  $df_2 = 26$ ) sehingga  $F_{\text{hitung}} >$  dari  $F_{\text{tabel}}$  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, hal ini terbukti dari hasil uji-t didapat  $t_{\text{hitung}} \text{ budaya organisasi} > t_{\text{tabel}}$ , besarnya koefisien determinasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 34,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Terdapat Pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, hal ini terbukti dari hasil uji-t didapat  $t_{\text{hitung}} \text{ iklim kerja} > t_{\text{tabel}}$ , besarnya koefisien determinasi variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai adalah 15,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Terdapat Pengaruh variabel iklim kerja dan variabel budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, hal ini terbukti dari hasil Uji-F didapat nilai  $F_{\text{hitung}} >$  dari  $F_{\text{tabel}}$ , sedangkan besarnya koefisien determinasi antara variabel iklim kerja dan variabel budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah 36,4% sedangkan

sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### 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 Personalialia*. 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 Personalialia 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 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.