

---

---

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN KOTA BINJAI

Oleh:

Slamet Widodo, S.E., M.M

[slametwidodo@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:slametwidodo@dosen.pancabudi.ac.id) - 085276594040

Dosen Prodi Manajemen FSS Universitas Pembangunan Pancabudi

### ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan asosiatif dengan metode pengumpulan data yang menggunakan teknik survei melalui wawancara, studi dokumentasi dan angket. Pengukuran data variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan interval penilaian antara skor 1-5, dimana skor 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju sedangkan skor 5 menunjukkan persepsi sangat setuju. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada bagian keuangan dan kepegawaian. Dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel adalah analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji T (uji parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service). Hasil temuan dari penelitian ini adalah: 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja; 2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 3. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.*

*Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Tujuan

Sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi, artinya jika suatu instansi pemerintahan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi itu akan maju dan mampu bersaing dengan organisasi lain dan sebaliknya jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Kinerja pegawai senantiasa harus ditingkatkan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena pada dasarnya setiap organisasi menginginkan pegawai yang berkualitas agar dapat menjadikan organisasi dan anggotanya sebagai satu kesatuan yang berkualitas.

Moehariono (2012, hal. 133) pada konsepsi kinerja menyatakan bahwa kinerja sebaiknya mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan suatu pekerjaan, dan dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai seluruh kinerja tersebut. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dihubungkan dengan misi yang diemban. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja harus senantiasa diimbangi dengan adanya kesadaran terhadap perlunya pegawai yang berkualitas serta perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ini bukanlah merupakan hal yang mudah untuk

diwujudkan. Hal ini dapat dimulai dengan melakukan pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia, yang dapat diartikan bahwa lembaga-lembaga pemerintahan harus dapat mengupayakan agar pegawai tersebut mampu bekerjasama secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Moeheriono (2012) juga menjelaskan menurut model *partner-lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang telah dikemukakan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan budaya organisasi dapat kuat atau lemah, tergantung pada variabel-variabel seperti keterpaduan, konsensus nilai, dan komitmen individual terhadap tujuan bersama. Maka dapat dikatakan bahwa dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Sehingga dengan terciptanya pegawai yang berkualitas tentu akan turut menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mishan (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi dkk (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya apabila seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap organisasi di mana dia bekerja. Dia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang baik. Menurut Usman (2011) terdapat dampak dari kepuasan maupun ketidakpuasan dari pekerja suatu organisasi atau lembaga terhadap kinerja pekerjanya.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Namun, kepuasan yang dirasakan sulit diukur terhadap masing-masing pegawai. Karena setiap individu memiliki tingkat dan batasan terhadap kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu menjadi suatu keharusan bagi organisasi atau manajemen untuk peka dan memahami apa yang harus dilakukan dan apa yang dibutuhkan oleh masing-masing pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Widyanto dkk (2014) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan Saina (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai

### 1.2. Manfaat

Penelitian ini bermanfaat diantaranya untuk :

1. Menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi dimana yang dinilai adalah kinerja masing-masing pegawainya. Menurut Sutrisno (2011) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan yang ada dalam organisasi/perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Tangkilisan (2007) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Teknologi  
Meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.  
Meliputi material atau bahan yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik  
Meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan kerja.
4. Budaya organisasi  
Sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan  
Sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan Sumber Daya Manusia  
Meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Sutrisno (2011) indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*)  
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

3) Kebutuhan pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

4) Pengaruh antarpribadi (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

## 2.2. Budaya Organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Menurut Sutrisno (2011, hal. 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Sedangkan Wirawan (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai: “Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa anggota organisasi yang didalamnya terdapat suatu kekuatan sosial yang tidak tampak untuk menggerakkan orang-orang yang ada di dalam organisasi dalam mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal sehingga dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 26) karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi, yaitu:

1) Identitas anggota (*Member Identity*)

Identitas anggota merupakan identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.

2) Penekanan terhadap kelompok (*Group Emphasis*)

Penekanan terhadap kelompok merupakan seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.

3) Fokus terhadap anggota (*People Focus*)

Fokus terhadap anggota merupakan seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.

4) Kontrol (*Control*)

Kontrol merupakan seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

## 2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab seorang pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kinerja pegawai menjadi tinggi.

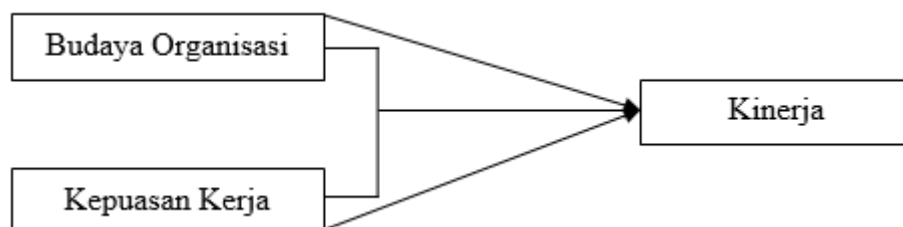
Menurut Sopiah (2008) :“Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.” Locke dalam Wijono (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Sedangkan Handoko (2008) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.”

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan dan pengalaman positif maupun negatif yang dialaminya serta persepsinya terhadap tempat kerja yang dirasa menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Wibowo (2013), untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut *the value percept theory* berdasarkan pandangan Colquitt, LePined, dan Wesson adalah:

- 1) Kepuasan terhadap promosi (*Promotion Satisfaction*)  
Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan kemampuan.
- 2) Kepuasan terhadap atasan (*Supervision Satisfaction*)  
Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja (*Coworker Satisfaction*)  
Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.
- 4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work it Self*)  
Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas/pekerjaan mereka yang sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan berulang-ulang dan tidak nyaman.

#### 2.4. Kerangka Konseptual



Gambar.1. Kerangka Konsep

#### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang ada, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.

- Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas dengan variable terikatnya

#### 3.2. Defenisi Operasional Variabel

**Table 2. Defenisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan normap-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis, yang mungkin terjadi tanpa disadari.	Identitas anggota Penekanan terhadap kelompok Fokus terhadap anggota Kontrol Sutrisno (2011)	Likerts
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Kondisi kepuasan kerja tersebut dapat diukur melalui beberapa aspek	Promosi Atasan Rekan kerja Pekerjaan itu sendiri Sutrisno (2011)	Likerts
Kinerja (Y)	Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan berhubungan dengan tingkat besaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi oleh keterampilan kemampuan dan sifat individu	Kualitas Efektifitas biaya Kebutuhan pengawasan Pengaruh antarpribadi Sutrisno (2011)	Likerts

#### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum pada Dinas Kebersihan Kota Binjai yang berjumlah 34 orang yang masing-masing terdiri dari bagian keuangan dan bagian kepegawaian. Mengingat jumlah populasi hanya 34 orang/relatif sedang) maka penulis menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel.

#### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

- Angket atau kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai Dinas Kebersihan Kota Binjai berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan skala *likert* dan membubuhkan tanda *checklist* (✓) serta setiap pernyataan mempunyai 5 opsi jawaban.
- Wawancara (*Interview*), yaitu penulis sempat melakukan wawancara secara langsung dengan pegawai Dinas Kebersihan Kota Binjai tentang permasalahan yang diteliti.
- Studi Dokumentasi  
Dilakukan dengan cara meninjau, membaca, dan mempelajari data literatur dan sumber-sumber lain yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini, sepeeti buku dan internet.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010, hal. 277) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y : Kinerja  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel  
 X<sub>1</sub> : Pengaruh Budaya organisasi  
 X<sub>2</sub> : Pengaruh Kepuasan kerja

Untuk memudahkan dalam perhitungan, maka pengolahan data dibantu dengan *software* SPSS versi 17 melalui beberapa tahapan :

1. Statistik Deskriptif
2. Uji validitas dan reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
  - Uji Normalitas
  - Uji Multikolinieritas
  - Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Hipotesis
  - Secara Parsial
  - Secara Serentak (simultan)
  - Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

## IV. ANALISIS & PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, diolah/disederhanakan. Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) adalah dalam bentuk tabel frekuensi dan kesimpulan dari data yang terdapat di dalam tabel. Deskripsi data akan menjelaskan identitas responden tentang variabel-variabel penelitian.

#### Identitas Responden

Data di dalam tabel di bawah ini akan menjelaskan identitas reponden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

**Tabel IV-1. Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	6 orang	17,6%
2	31- 40 tahun	15 orang	44,1%
3	41-50 tahun	7 orang	20,6%
4	>50 tahun	6 orang	17,6%
Total		34 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Data di dalam tabel IV-1 di atas menunjukkan bahwa untuk data usia, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan frekuensi sebesar 44,1%.

**Tabel IV-2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	16 orang	47,1%
2	Perempuan	18 orang	52,9%
Total		34 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Data di dalam tabel IV-2 di atas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan frekuensi sebesar 52,9%.

**Tabel IV-3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	32,4%
2	D3	2 orang	5,9%
3	S-1	17 orang	50,0%
4	Lainnya	4 orang	11,8%
Total		34 orang	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Data di dalam tabel IV-3 di atas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 17 orang dengan frekuensi sebesar 50,0%.

### Variabel-variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

#### 1) Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-4. Skor Angket untuk Variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi)**

Nomor Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	35,3	16	47,1	4	11,8	1	2,9	1	2,9	34	100
2	6	17,6	11	32,4	13	38,2	4	11,8	0	0	34	100
3	5	14,7	16	47,1	10	29,4	3	8,8	0	0	34	100
4	8	23,5	13	38,2	9	26,5	4	11,8	0	0	34	100
5	9	26,5	14	41,2	9	26,5	2	5,9	0	0	34	100
6	3	8,8	17	50,0	12	35,3	2	5,9	0	0	34	100
7	7	20,6	19	55,9	7	20,6	1	2,9	0	0	34	100
8	5	14,7	16	47,1	8	23,5	5	14,7	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang organisasi selalu memberikan penilaian kepada pegawai secara subjektif sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu menilai seluruh pegawainya secara subjektif.
2. Jawaban responden tentang organisasi selalu menjalin keeratan hubungan kerja antar bagian dalam organisasi sebagian besar responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 32,4%. Hal ini berarti sebagian besar responden kurang setuju bahwa organisasi selalu menjalin hubungan kerja yang baik antar bagian dalam organisasi.
3. Jawaban responden tentang organisasi selalu bekerja secara tim sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu bekerja sama secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Jawaban responden tentang organisasi selalu bijak (tepat) dalam mengambil keputusan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 38,2%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu bijak dalam mengambil keputusan terkait kepentingan pegawai.
5. Jawaban responden tentang organisasi selalu mengawasi pegawainya dalam bekerja sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 41,2%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu mengawasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.



6. Jawaban responden tentang organisasi selalu memberikan kenyamanan kerja bagi pegawainya sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,0%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu memberikan kenyamanan bekerja kepada pegawainya.
7. Jawaban responden tentang organisasi selalu memberikan penghargaan kepada setiap unit kerja yang berprestasi sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55,9%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu memberikan penghargaan kepada setiap unit kerja yang berprestasi
8. Jawaban responden tentang organisasi selalu mendorong pegawai untuk bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa organisasi selalu mendorong pegawai untuk bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

## 2) Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-5. Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja)**

Nomor Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	23,5	16	47,1	8	23,5	2	5,9	0	0	34	100
2	4	11,8	12	35,3	13	38,2	5	14,7	0	0	34	100
3	5	14,7	18	52,9	6	17,6	5	14,7	0	0	34	100
4	5	14,7	16	47,1	9	26,5	4	11,8	0	0	34	100
5	5	14,7	16	47,1	11	32,4	2	5,9	0	0	34	100
6	4	11,8	18	52,9	10	29,4	2	5,9	0	0	34	100
7	7	20,6	20	58,8	5	14,7	2	5,9	0	0	34	100
8	3	8,8	17	50,0	9	26,5	5	14,7	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya puas dengan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa kebijakan promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik.
2. Jawaban responden tentang saya puas dengan atasan yang memotivasi dalam bekerja sebagian responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 38,2%. Hal ini berarti sebagian responden kurang setuju bahwa atasan selalu memotivasi pegawai dalam bekerja.
3. Jawaban responden tentang saya puas dengan rekan kerja yang baik sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,9%. Hal ini berarti sebagian responden setuju bahwa mereka memiliki rekan kerja yang baik.
4. Jawaban responden tentang saya puas dengan pekerjaan saya saat ini sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka puas terhadap pekerjaannya saat ini
5. Jawaban responden tentang saya puas dengan kebijakan karier di organisasi sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka puas dengan kebijakan karier dalam organisasi.
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan pembagian tugas yang diberikan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,9%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka puas dengan pembagian tugas yang diberikan.
7. Jawaban responden tentang saya puas dengan suasana kekeluargaan yang tercipta dalam bekerja sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,8%. Hal

ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa mereka puas dengan suasana kekeluargaan yang tercipta dalam bekerja.

8. Jawaban responden tentang saya puas dengan atasan yang berlaku adil kepada semua pegawai sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,0%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa atasan berlaku adil kepada semua pegawai.

### 3) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum di dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-6. Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)**

Nomor Pernyataan	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	29,4	14	41,2	5	14,7	5	14,7	0	0	34	100
2	8	23,5	14	41,2	11	32,4	1	2,9	0	0	34	100
3	4	11,8	20	58,8	9	26,5	1	2,9	0	0	34	100
4	7	20,6	14	41,2	10	29,4	3	8,8	0	0	34	100
5	7	20,6	15	44,1	10	29,4	2	5,9	0	0	34	100
6	3	8,8	21	61,8	10	29,4	0	0	0	0	34	100
7	6	17,6	18	52,9	10	29,4	0	0	0	0	34	100
8	11	32,4	14	41,2	7	20,6	2	5,9	0	0	34	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

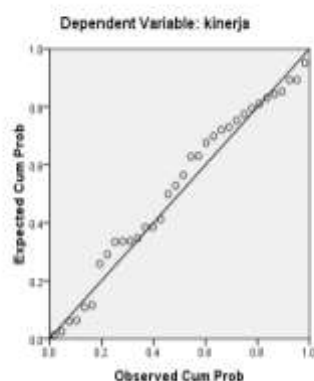
1. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda mengerjakan tugas dengan cekatan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 41,2%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa pegawai mengerjakan tugas dengan cekatan.
2. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda bekerja sesuai target yang ditetapkan sebagian responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 41,2%. Hal ini berarti sebagian responden setuju bahwa pegawai bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda berkoordinasi dengan orang lain sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,8%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa dalam bekerja pegawai berkoordinasi dengan orang lain
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda menggunakan fasilitas yang tidak berlebihan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 41,2%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa dalam bekerja pegawai menggunakan fasilitas yang tidak berlebihan
5. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda menunjukkan kreativitas yang maksimal sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 44,1%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa dalam bekerja pegawai menunjukkan kreativitas yang maksimal
6. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda jarang melakukan kesalahan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61,8%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa dalam bekerja pegawai jarang melakukan kesalahan
7. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda mengerjakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,9%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa dalam bekerja pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja anda memiliki inisiatif yang tinggi sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 41,2%. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju bahwa dalam bekerja pegawai memiliki inisiatif yang tinggi.

**Teknik Analisis Data****a. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian, yaitu:

**1. Uji Normalitas Data**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV-1. Uji Normalitas Data**

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat ke garis.

**2. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen normalitas. (Gujarati, 2003; Santoso, 2000, Arif, 1993 dalam Juliandi dan Irfan 2013, hal. 170). Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya apabila tidak terdapat korelasi antara variabel bebas, maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery, 1990).

**Tabel IV-7. Coefficients**Coefficients<sup>a</sup>

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.945	34.593					
budaya organisasi	.126	.772	.396	.454	.452	.873	1.145
kepuasan kerja	-.535	.089	-.076	-.253	-.232	.873	1.145

a. Dependent Variable: kinerja

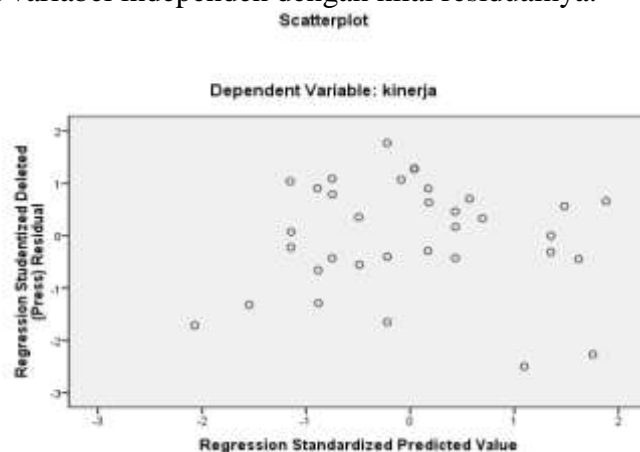
Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Tabel IV-7 menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki nilai VIF dalam batas yang telah ditentukan yaitu sebesar 1,145 (tidak melebihi 4 dan 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

**3. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda

disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.



**Gambar IV-2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar IV-2 di atas memperlihatkan titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar titik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-8. Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.769	5.307		4.479	.000
	budaya organisasi	.449	.158	.484	2.834	.008
	kepuasan kerja	-.223	.153	-.248	-1.455	.156

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui:

$$a = 23.769$$

$$b_1 = 0,449$$

$$b_2 = -0,223$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (budaya organisasi dan kepuasan kerja) adalah:

$$Y = 23.769 + 0,449 X_1 - 0,223 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien  $b_1$  yang positif, artinya variabel  $X_1$  mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y. Variabel  $X_1$  memiliki kontribusi relatif paling besar diantara kedua variabel bebas. Sedangkan variabel  $X_2$  memiliki koefisien  $b_2$  yang negatif, artinya variabel  $X_2$  tidak mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y.

#### c. Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

##### 1. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-9. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.662	4.572		4.301	.000
	budaya organisasi	.367	.151	.396	2.436	.021

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Dari tabel IV-9 di atas tentang pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2.436 >  $t_{tabel}$  2.037 dengan probabilitas sig 0,021 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-10. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.724	4.709		6.949	.000
	kepuasan kerja	-.068	.158	-.076	-.433	.668

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Dari tabel IV-10 di atas tentang pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  -0,433 <  $t_{tabel}$  2.037 dengan probabilitas sig 0,668 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.

## d. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova <  $\alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Namun bila probabilitas sig >  $\alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV-11. Uji F**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.736	2	47.868	4.130	.026 <sup>a</sup>
	Residual	359.323	31	11.591		
	Total	455.059	33			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.736	2	47.868	4.130	.026 <sup>a</sup>
Residual	359.323	31	11.591		
Total	455.059	33			

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Pada tabel IV-11 di atas nilai F pada  $F_{hitung} 4,130 > F_{tabel} 3,30$  dengan  $sig 0,026 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ).

Kriteria pengujian hipotesis:

**e. Koefisien Determinasi (D)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Artinya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Data yang diperlukan untuk menguji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV-12. Koefisien Determinasi**Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 <sup>a</sup>	.210	.159	3.40457

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Dari tabel IV-12 di atas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,459 bernilai positif, artinya dengan adanya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi dan meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Sedangkan nilai  $R$ -square atau determinasi adalah 0,210 atau 21% yang menunjukkan sekitar 21% variabel kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**4.2. Pembahasan**

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil tersebut dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai  $sig 0,008 < 0,05$ . Artinya, semakin baik budaya suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Budaya organisasi yang baik tersebut ditandai dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh pegawai yang berada dalam organisasi. Wirawan (2008) kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja

tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dedi dkk (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig  $0,156 > 0,05$ . Jadi, kepuasan kerja tidak secara otomatis mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. Artinya, kepuasan kerja bukanlah faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai. Menurut Ivancevich dkk (2005) hubungan kinerja dan kepuasan menemukan keterkaitan yang rendah antara kinerja dan kepuasan. Bukti yang ditemukan lebih menunjukkan bahwa seorang karyawan yang puas tidak selalu merupakan karyawan yang berkinerja dengan baik. Usaha manajerial untuk membuat semua orang puas tidak akan selalu menghasilkan produktivitas. Demikian juga, asumsi bahwa seorang karyawan yang berkinerja tinggi lebih mungkin merasa puas juga tidak didukung oleh temuan dengan baik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subakti (2008) menunjukkan kepuasan terhadap kondisi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,459 bernilai positif, artinya dengan adanya budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi dan meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sedangkan nilai R-square atau determinasi adalah 0,210 atau 21% yang menunjukkan sekitar 21% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang kemungkinan dari faktor motivasi, kompensasi dan kepemimpinan. Menurut Kotter dan Heskett dalam Moehariono (2012) suatu budaya dikatakan baik apabila serasi dan selaras dengan konteks bisnis dalam karakteristik lingkungan industrinya, dan segmen industrinya yang dispesifikan oleh strategi perusahaan atau strategi bisnisnya. Semakin besar kecocokan dengan lingkungan, maka semakin baik kinerjanya sebaliknya semakin kurang kecocokannya dengan lingkungan, maka semakin jelek kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Agus (2011) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

## **V. KESIMPULAN**

### **5.1. Kesimpulan**

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai
- b. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai
- c. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.

### **5.2. Saran**

- a. Hendaknya instansi harus lebih jeli dan peka untuk menciptakan budaya di dalam organisasi menjadi lebih kondusif bagi para pegawai. Dengan memberikan rasa aman dan kenyamanan terhadap lingkungan kerja serta menciptakan terjalinnya susana kekeluargaan antar anggota dalam organisasi dapat dijadikan salah satu cara untuk memperbaiki budaya organisasi. Karena budaya yang dirasakan aman

- bagi pegawai akan menjadikan pegawai betah untuk tetap berada di lingkungan kerjanya serta memberikan hasil yang terbaik atas pekerjaannya.
- b. Mengingat kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka ada baiknya instansi harus mengetahui lebih rinci lagi mengenai hal-hal lain yang dapat mendorong terciptanya kepuasan bagi para pegawai. Selain itu instansi sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana dapat memenuhi kebutuhan pegawai baik dari dalam diri mereka maupun dari luar, seperti perlu adanya peningkatan gaji yang diterima dan juga mengurangi tingkat kesalahpahaman antar rekan kerja dengan cara meningkatkan komunikasi antar divisi agar memperoleh informasi secara menyeluruh, sehingga bisa lebih akrab dan bertukar pengalaman.

### DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Cetakan ke-1*. Surabaya: Pena Semesta.
- Griffin, Ricky W (2004). *Manajemen. Edisi ketujuh. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Cetakan ke-16*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John, M, dkk (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid Idan 2*. Jakarta: Erlangga.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Cetakan ke-1*. Bandung: Remajan Rosdakarya Offset.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi. Buku kesatu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- S. Tangkilisan, Hessel Nogi (2007). *Manajemen Publik. Cetakan ke-2*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional. Edisi 1*. Yogyakarta : Andi offset.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2005). *Statistika untuk Penelitian. Cetakan ke-8*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan ke-2*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-5*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika Pabundu, Mohammad (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan ke-3*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini (2011). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Perilaku dalam Organisasi. Cetakan ke-1*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Cetakan ke-2*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijono, Sutarto (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi. Edisi Revisi. Cetakan ke-3*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Cetakan ke-2*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ (2014). *Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Cetakan ke-2*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Adharianti, Marina (2014). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak. Universitas Tanjungpura”. *Jurnal S-1 Pemerintahan*, Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Vol. 3 No. 4, Desember 2014.
- Chandra, Addy Leo (2013). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. Universitas Mulawarman”.



- eJournal Administrasi Negara*, Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman. Vol. 1, No. 3, 2013.
- Garnida, Agus (2011). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Yayasan Taruna Bakti Bandung (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Yayasan Taruna Bakti). Universitas Pendidikan Indonesia". *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Universitas Pendidikan Indonesia. Vol. 01 No. 4 Maret 2011.
- Indrawati Desi, Ayu (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. Universitas Udayana". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Vol. 7 No. 2, Agustus 2013.
- Mishan (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. Universitas Terbuka Jakarta". *Tesis. Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka*. Program Paka Sarjana Universitas Terbuka, Desember 2012.
- Mulyadi, Dedi; Sulaeman, Eman; Ramadhani, Aries (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang". *Jurnal Manajemen*. Vol. 09 No. 4, Juli 2012.
- Nur, Saina (2013). Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. Universitas Sam Ratulangi Manado". *Jurnal EMBA*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 1 No. 3, September 2013.
- Susetyo, Eko Widyanto; Kusmaningtyas, Amiartuti; Tjahjono, Hendro (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamala Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1 No. 1, April 2014.
- Syaini, Subakti (2008). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Universitas Sumatera Utara Medan". *Tesis. USU e-Repository*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Mei 2008.
- Widodo (2011). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDK BPK PENABUR Tasikmalaya". *Jurnal Pendidikan Penabur*. No. 16/Tahun ke-10/Juni 2011