

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PERMASYARAKATAN (LAPAS) KELAS II BANGKO

### *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN CLASS II COMMUNITY INSTITUTIONS (LAPAS) BANGKO*

**Roby Hadi Putra**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia  
[robbyhadiputra@gmail.com](mailto:robbyhadiputra@gmail.com)

**ABSTRAK** :Permasalahan yang terjadi di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko adalah masih kurang baiknya budaya organisasi yang terjadi antara pegawai yang ada di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dimaksud yaitu pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 55 karyawan di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui teknik total sampling sehingga total sampelnya juga sama yaitu terdiri dari 55 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan pengukuran Skala Likert dan dianalisis dengan Teknik Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko.

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai*

**ABSTRACT:** *The problem that occurs in the Class II Bangko Correctional Institution (Lapas) is that there is still a lack of good organizational culture that occurs between employees in the Class II Bangko Correctional Institution (Lapas) so that it can reduce employee performance. Organizational culture in question is the pattern of behavior developed by an organization that it learns when experiencing problems of external adaptation and internal integration, which has proven good enough to be validated and taught to new members as a way to realize, think and feel. The purpose of this study was to analyze organizational culture on employee performance in the Class II Bangko Correctional Institution. This study uses a quantitative approach. The study population consisted of 55 employees at the Bangko Class II Correctional Institution. The sample in this study was determined through a total sampling technique so that the total sample was also the same, consisting of 55 respondents. Data were collected through questionnaires with Likert Scale measurements and analyzed using a simple linear regression technique. The results of this study indicate that there is an organizational culture that has a significant influence on the performance of employees in the Class II Bangko Correctional Institution.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Performance, Employees*

#### A. PENDAHULUAN

Imam Ghazali (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Mengacu kepada penjelasan tersebut, suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Prawirosentono (2002) bahwa unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan/pegawai adalah: (1) Kualitas kerja meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan ketepatan sasaran, (2) Kuantitas kerja meliputi: merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas reguler tetapi tugas-tugas ekstra atau mendesak, (3) Hubungan kerja meliputi: perubahan pekerjaan, teman kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan., (4)Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan. Rivai dan Fawzi (2004) kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Dessler (1997) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti dalam Subakti Syaiin (2009) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedarmayanti dalam Subakti Syaiin (2009) juga menyatakan kata kunci dari beberapa pengertian kinerja adalah (1) hasil kerja pekerja, (2) proses atau organisasi, (3) terbuka secara konkrit dan dapat diukur, dan (4) dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas yang nantinya akan dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi tanggung jawabnya yang diberikan untuk mencapai tujuan. Selain itu, Mahsun (2009) berpendapat terdapat empat elemen pokok untuk mengukur kinerja, antara lain: 1) menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi, 2) merumuskan indikator dan ukuran kinerja, 3) mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi, dan 4)Evaluasi kinerja.

Berdasarkan beberapa indikator diatas, peneliti mengambil indikator yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:1) kualitas kerja, 2) ketetapan waktu, 3) keramah tamahan, 4) inisiatif dalam bekerja, dan 5) kesediaan bekerja sama. Karena dipandang sesuai dengan permasalahan yang ada di kantor lapas Kelas II Bangko.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dankebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Menurut penelitian Ahmed. dkk (2014) budaya organisasi merupakan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. Ide dasar budaya muncul melalui berbagi proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat. Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya. Menurut Peter F Drucker dalam Robert G Owens (2014) budaya organisais adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Menurut Kreitner dan Angelo (2003) budaya organisasi merupakan bagian nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari/ menjadi identitas perusahaan/ organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah perpaduan nilai-niai, kepercayaan, makna,

norma-norma yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok yang dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah mereka hadapi dalam organisasi atau kelompok tersebut. Indikator budaya organisasi menurut Amnuai Schien dalam Gita Sugiyarti (2015) terdiri dari: aspek kualitatif, aspek kuantitatif, aspek komponen, aspek adaptasi eksternal, dan aspek integrasi internal. Robbins dalam Soedjono (2005) indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berdasarkan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: 1) inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) berorientasi keapda hasil, 4) berorientasi kepada manusia, 5) berorientasi tim, 6) agresifitas, dan 7) stabilitas.

Robbins dalam Widodo (2011) indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berdasarkan tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menagkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu: inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Laksmi (2011) menjelaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan sukses gagalnya kinerja pegawai diyakini oleh para ilmuan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti sangat erat. Budaya organisasi sangat diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Dari penjelas di atas dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi di kantor Lapas Kelas II Bangko yaitu 1) inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) berorientasi kepada hasil, 4) berorientasi kepada manusia, 5) berorientasi kepada tim, 6) agresivitas dan 7) stabilitas. Karena dipandang sesuai dengan permasalahan yang ada di kantor lapas Kelas II Bangko.

Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Aparatur Sipil Negara sebagai profesi pelayan publik telah diatur dalam Undang- Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 harus memiliki beberapa prinsip, salah satunya adalah komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi kompensasi yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Bangko, ternyata masih terlihat kesenjangan yang tidak sesuai dengan idealisme, terlihat Masih ada pegawai yang kurang maksimal melaksanakan tugasnya pada saat shif piket pada malam hari. Masih kurang maksimalnya pemeriksaan kepada narapidana sehingga masih terdapat beberapa orang narapidana yang menggunakan HP, masih ada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Bangko cenderung bekerja saat berada dalam pengawasan atasan, masih terdapat pegawai yang menunda pekrjaan, masih terlihat pegawai yang tidak tepat waktu saat ke kantor, sarana dan prasarana yang tidak lengkap, masih terdapat beberapa ruangan kerja yang tidak memiliki pendingin ruangan atau Ac, tidak ada nya peredam suara sehingga menyebabkan kebisingan. Hal ini harus diperhatikan oleh seorang pimpinan Lembaga Pemasyrakatan, agar dapat sedini mungkin mengatasi masalah-masalah yang akan timbul dari fenomena tersebut dan berusaha meningkatkan kualitas manajemen sumberdaya manusia yang ada pada Lembaga Pemasyarakatan tersebut.

Bagaimana mungkin untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi/instansi banyak pegawai yang kurang peduli akan pekerkerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Padahal pegawai mempunyai peran yang sangat besar untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam menyelenggarakan dan menjalankan dan melaksanakan pelayanan yang baik. Tenunya banyak faktor yang menjadikan suatu organisasi/instansi berusaha keras dalam memberikan solusi atas kekurangan yang ada. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis telah melakukan penelitian di Lembaga Permayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko untuk menjawab berbagai permasalahan sebaga berikut; 1) Bagaimana gambaran budaya organisasi yang ada pada Lembaga Permayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko ?, 2) Bagaimana gambaran kinerja pegawai Lembaga Permayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko ?, 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko?

Rumusan masalah tersebut akan dibahas melalui artikel ini yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permasayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko.**”

## B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif menggunakan persamaan structural yaitu kausalitas dimensi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Permasayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang ada di Lembaga Permasayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 55 responden. Pengambilan datanya dilakukan melalui teknik *Total Sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan melalui angket dengan penggunaan pengukuran skala likert dan menggunakan 4 opsi jawaban (*sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju*). Analisis data penelitian ini dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagaimana dipersyaratkan dalam uji regresi. Selain itu untuk mendapatkan gambaran umum tentang kedua variable juga digunakan frekuensi, mean, dan TCR (Tingkat Capaian Responden).

## C. HASIL DAN DISKUSI

### *Budaya Organisasi pada Lembaga Permasayarakatan (lapas) Kelas II Bangko*

Seperti diuraikan pada pendahuluan bahwa budaya organisasi diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Permasayarakatan (lapas) Kelas II Bangko. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan tercapainya indikator untuk mengukur budaya organisasi yaitu: inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Sehingga nantinya dapat mencapai kinerja yang baik dalam bekerja. Berdasarkan temuan data lapangan, budaya organisasi di Lembaga Permasayarakatan (Lapas) Kelas II Bangko) termasuk kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 69,76 %. Untuk lebih jelasnya rata-rata (*mean*) dan TCR variabel budaya organisasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Indikator Variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	N	Mean	TCR (%)	Ket
1	Memiliki inovasi yang tinggi dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko.	55	3,76	75,27	Tinggi
2	Belum memiliki sikap yang teliti dalam melakukan pekerjaan (detail).	55	3,30	66,18	Tinggi
3	Berorientasi kepada hasil.	55	3,47	69,45	Tinggi
4	Berorientasi kepada sesama pegawai di kantor.	55	3,43	68,72	Tinggi
5	Berorientasi kepada tim.	55	3,61	72,36	Tinggi
6	Budaya organisasi yang harus saya terapkan dikantor adalah	55	3,38	67,63	Tinggi

	agresivitas.					
7	Seorang pegawai haruslah memiliki stabilitas dalam melakukan pekerjaan.	55	3,43	68,72	Tinggi	
<b>Rata- rata Variabel</b>			<b>3,48</b>	<b>69,76</b>	<b>Tinggi</b>	

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dilihat dari 7 indikator seperti memiliki inovasi yang tinggi dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko “Tinggi” dengan skor mean 3,76 dan TCR 75,27%, belum memiliki sikap yang teliti dalam melakukan pekerjaan (detail) berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,30 dan TCR 66,18%, berorientasi kepada hasil berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,47 dan TCR 69,45%, berorientasi kepada sesama pegawai di kantor berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,43 dan TCR 68,72%, berorientasi kepada tim berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,61 dan TCR 72,36%, budaya organisasi yang harus saya terapkan dikantor adalah agresivitas berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,38 dan TCR 67,63%, dan seorang pegawai haruslah memiliki stabilitas dalam melakukan pekerjaan berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,43 dan TCR 68,72%. Secara umum bisa dikatakan bahwa budaya organisasi masih berada pada kategori “Tinggi” yaitu dengan skor 3,48 dan TCR 69,76%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai secara umum dalam penelitian ini seperti memiliki inovasi yang tinggi dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko, belum memiliki sikap yang teliti dalam melakukan pekerjaan (detail), berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada sesama pegawai di kantor, berorientasi kepada tim, budaya organisasi yang harus saya terapkan dikantor adalah agresivitas, seorang pegawai haruslah memiliki stabilitas dalam melakukan pekerjaan meskipun sudah berada pada kategori tinggi, tetap diharapkan kepada pegawai Lembaga Perumahan (Lapas) Kelas II Bangko agar dapat meningkatkan budaya organisasi. Jika budaya organisasi pegawai berkurang maka akan berdampak buruk terhadap proses pelayanan baik sesama pegawai dan tahanan yang ada di Lapas Kelas II Bangko.

### ***Kinerja Pegawai Lembaga Perumahan (Lapas) Kelas II Bangko***

Kinerja pegawai di Lembaga Perumahan (Lapas) Kelas II Bangko berada pada kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata- rata (TCR) sebesar 71,05%. Untuk lebih jelasnya *mean* variabel kinerja pegawai di Lembaga Perumahan (Lapas) Kelas II Bangko dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Deskripsi Indikator Variabel Kepuasan Kerja Pegawai**

No	Pernyataan	N	Mean	TCR (%)	Ket
1	Kualitas dalam bekerja sudah baik dan mampu membuat teman saya termotivasi dengan cara saya bekerja.	55	3,67	73,45	Tinggi
2	Jumlah kemangkiran hadir dikantor sudah berkurang (minim).	55	3,32	66,54	Tinggi
3	Sifat keramah tamahan di lingkungan saya bekerja belum dimiliki oleh seluruh pegawai.	55	3,63	72,72	Tinggi
4	Inisiatif saya dalam bekerja sangat tinggi dan tidak diragukan lagi.	55	3,61	72,36	Tinggi

5	Seluruh pegawai di kantor sudah memiliki sifat kesediaan untuk bekerja sama ( <i>team work</i> ).	55	3,50	70,18	Tinggi
<b>Rata- rata Variabel</b>			<b>3,55</b>	<b>71,05</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko dapat dilihat dari 5 indikator seperti kualitas dalam bekerja sudah baik dan mampu membuat teman saya termotivasi dengan cara saya bekerja.berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,67 dan TCR 73,45%, jumlah kemangkiran hadir dikantor sudah berkurang (minim) berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,32 dan TCR 66,54%, sifat keramah tamahan di lingkungan saya bekerja belum dimiliki oleh seluru pegawai berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,63 dan TCR 72,72%, inisiatif saya dalam bekerja sangat tinggi dan tidak diragukan lagi pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,61 dan TCR 72,36%, seluruh pegawai di kantor sudah memiliki sifat kesediaan untuk bekerja sama (*team work*). berada pada kategori “Tinggi” dengan skor mean 3,50 dan TCR 70,18%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko masih berada pada kategori “Tinggi” ini terbukti dari total keseluruhan mean mencapai 3,55 dan TCR 71,05%. Untuk itu diharapkan kepada seluruh pegawai Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko agar dapat selalu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Agar tercapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko***

Setelah dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan uji regresi dalam penelitian ini maka dilakukan uji regresi sederhana terhadap data penelitian. Hasil uji regresi tersebut dapat dilihat pada beberapa Tabel 3 berikut.

**Table.3 Model Summary**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.302	.288	1.433

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**Table.4 ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.022	1	47.022	22.884	.000 <sup>a</sup>
Residual	108.905	53	2.055		
Total	155.927	54			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 di atas didapatkan persamaan regresi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko dengan signifikan (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima dan menandakan bahwa

budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Selain itu, berdasarkan tabel di atas dapat pula dijelaskan bahwa kebenaran kesimpulan ini boleh dipercayai hingga 100%.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya terbukti bahwa angka signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian hipotesis ini menunjukkan  $< 0,05$ . Ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko memiliki signifikansi 0,000 dan nilai *Adjusted R Square* 0,302. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko adalah sebesar 30,2%. Sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% yang artinya pada Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko budaya organisasi telah berkontribusi atau bermanfaat sebesar 54,9%.

Temuan ini memperkuat temuan sebelumnya, diantaranya; Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Menurut Gibson dan Alinvia Ayu Sagita (2018) pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi atau pegawai juga akan meningkat.

Selanjutnya Laksmi (2011) menjelaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan sukses gagalnya kinerja pegawai diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti sangat erat. Budaya organisasi sangat diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis (2018) mengatakan secara Parsial, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan/pegawai.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko, maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Tingkat budaya organisasi Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko termasuk kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 69,76%
2. Kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko berada pada kategori “Tinggi” atau berada pada tingkat capaian rata-rata (TCR) sebesar 71,05%
3. Hasil pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko memiliki signifikansi 0,000 dan nilai *Adjusted R Square* 0,302. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas II Bangko adalah sebesar 30,2%. Sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai R sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% yang artinya pada Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko kompensasi telah berkontribusi atau bermanfaat sebesar 54,9%. Signifikansi pengaruhnya adalah 0,000 sehingga kebenaran kesimpulan ini dapat dipercaya hingga 100%.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan diatas maka melalui penelitian ini dapat diberikan bebrapa saran antara lain:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Permasalahatan (Lapas) Kelas II Bangko adalah sebesar 30,2%. Artinya sebesar 69,8% sisanya belum dimaksimalkan.
2. Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini hanya sebagian dari tambahan informasi, pengembangan teori. Sehingga sibutuhkan penelitian yang lebih komprehensif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan kinerja pegawai dengan menambah teori- teori baru dan meneliti faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## E. REFERENSI

### Buku

- Dessler, Garry. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan Benyamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind. Jakarta.
- Griffin, R. W., & Ebbert, R. J. 2014. *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.Hasibuan,
- Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Kreitner, R. and K. angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Benyamin Molan, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### Jurnal

- Ahmed. dkk 2014, The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14 (3): 21-30.



- Alinvia Ayu Sagita. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk0Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.57, No.1, April 2018, Universitas Brawijaya.
- Gita Sugiyarti. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fkultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)", *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Imam Ghozali. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. "Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis", Vo.3.No.1, Maret 2017, Hal.130-137, ISSN.2442-4560, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Benyamin Molan, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rochimah Imawati. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Al-Azhar Indoesia Seri Humaniora*, Vol.1, No.1, Maret 2011, Universitas Al Azhar Indonesia.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Teminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7. No.1 Maret 2005. 22-47.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo.2011 Pengaruh budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Panabur*- No. 16/tahun ke-10/Juni 2011.