



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN BOJONEGORO**

**Selvy Virginita Orizanti¹⁾, Woro Utari²⁾, Nugroho Mardi W.³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 25 Maret 2020
Revisi pertama : 15 April 2020
Diterima : 20 April 2020
Tersedia online : 30 April 2020

Kata Kunci: Budaya Organisasi,
Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja,
Kinerja Pegawai

Email : ts481t4@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan kondisi budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai, Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh Pegawai, Sampel sebanyak 47 penarikan sampel dengan total sampling. Analisis data menggunakan path analysis.

Hasil penelitian didapatkan bahwa Budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam kondisi baik dan variabel lingkungan kerja dan kinerja dalam kondisi sangat baik. Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja sumber daya aparatur pemerintah dalam hal ini Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai ketentuan yang berlaku, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan kepuasan seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintahan yang baik pula. Selain itu faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro juga perlu mendapat perhatian. Karena pada kenyataannya banyak pegawai yg kualifikasi pendidikan rendah dan hal tersebut tidak sesuai dengan standart pegawai yg dibutuhkan sehingga hal tersebut mempengaruhi budaya kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro.

Kondisi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro saat ini banyak pegawai yg kualifikasi pendidikan rendah dan hal tersebut tidak sesuai dengan standart pegawai yg dibutuhkan sehingga hal tersebut mempengaruhi budaya kerja, dan mereka yg kualifikasi pendidikannya rendah tersebut memiliki inisiatif kerja yg rendah sehingga mereka tidak merasa puas dalam bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai juga akan menurun.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Widyawatinigrum dkk. (2015) menyebutkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumberdaya Manusia didalamnya. Hal ini unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, dan bakat. Salah satu yang mempengaruhi lingkungan pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins (2015:150) bahwa Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, begitu juga sebaliknya.

Selain itu budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai yang juga nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya. Widyawatinigrum dkk. (2015) menyebutkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember. Akan tetapi berbeda dengan Purba (2016)

yang menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi dengan karakteristik inovasi, detail, hasil dan individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu organisasi namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan aktifitas di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan lingkungan kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan lingkungan kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Rusyadi dan Harahap (2012) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada kinerja

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Apakah lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Apakah budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4. Apakah lingkungan organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
5. Apakah kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6. Apakah budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
7. Apakah lingkungan organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Tujuan Penelitian

Berdasarkan susunan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan kondisi budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai

6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah wawasan untuk penulis mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
 - b. Menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi pimpinan penelitian ini dapat dipakai sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh ke dalam praktik yang sesungguhnya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro.
 - b. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro, dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait kinerja pegawai.
 - c. Bagi peneliti, penelitian ini menambah pengetahuan mengenai pengalaman dalam menganalisis pengaruh mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja diartikan sebagai suatu konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya,

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Andries (2012:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Primasheila (2017:58) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Budaya Organisasi

Robbins dan Timothy (2015:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2012:137) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Davis dalam Moehariono (2012:336) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2010:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mangkunegara (2012:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Nitisemito (2011:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Beralamat di Jl. Teuku Umar No.80, Bojonegoro, Kadipaten, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur 62111.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 128 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 yang selanjutnya disebut responden. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah *total sampling*. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner adalah suatu metode dengan menyerahkan sejumlah angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dipilih berkaitan dengan masalah penelitian. Disebutkan sebagai *force choice and multiplechoice item* (memberi kesempatan kepada responden untuk memilih alternatif jawaban yang tersedia).
2. Teknik Dokumentasi dipergunakan untuk memperoleh data tertulis dari sumber resmi.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memposisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel Eksogen dan variabel endogen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif, dimana pengujian ini digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepuasan Kerja (Z) Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	47	2.29	5.00	3.8817	.54290
Lingkungan Kerja	47	2.50	5.00	3.9415	.54477
Kepuasan Kerja	47	3.00	5.00	3.8468	.56601
Kinerja Pegawai	47	2.50	5.00	3.7813	.54812
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.8817, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9415, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.8468, adapun juga variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.7813.

Untuk mengetahui kondisi variabel Kinerja Pegawai (Y), Kepuasan Kerja (Z) Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas variabel Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.8817 dalam kondisi baik, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9415 dalam kondisi sangat baik, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.8468 dalam kondisi baik, begitu juga variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.7813 dalam kondisi sangat baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam kondisi baik dan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dalam kondisi sangat baik.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil analisis pada *model summary* berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.741 ^a	0.549	0.542	0.37209

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.549 yang berarti bahwa 54.9% Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 45.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.723	.267		2.712	.008
	Budaya Organisasi	.200	.071	.198	2.816	.006
	Lingkungan Kerja	.595	.068	.618	8.789	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.198 dan nilai t hitung sebesar 2.816 dengan nilai signifikansi sebesar 0.006, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.006 \leq 0.05$), yang artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0.198^2 = 0.039204$ atau sebesar 3.92%.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.618 dan nilai t hitung sebesar 8.789 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$), yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0.618^2 = 0.381924$ atau sebesar 38.19%.

Pengaruh Secara Langsung Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil sebagai berikut:

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada *model summary* diperoleh hasil seperti tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.729 ^a	0.531	0.520	0.38560

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.531 yang berarti bahwa 53.1% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 46.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.644	.284		2.264	.025
	Budaya Organisasi	.066	.076	.064	.866	.388
	Lingkungan Kerja	.488	.089	.502	5.476	.000
	Kepuasan Kerja	.238	.093	.235	2.568	.011

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.064 dan nilai t hitung sebesar 0.866 dengan nilai signifikansi sebesar 0.388, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.388 \leq 0.05$), yang artinya bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai tidak dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0.064^2 = 0.004096$ atau sebesar 0.4%.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.502 dan nilai t hitung sebesar 5.476 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$), yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

Dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0.502^2 = 0.252004$ atau sebesar 25.2%.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.235 dan nilai *t* hitung sebesar 2.568 dengan nilai signifikansi sebesar 0.011, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.011 \leq 0.05$), yang artinya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dengan besarnya kontribusi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0.235^2 = 0.055225$ atau sebesar 5.5%.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar :

$$0.064 + (0.198 \times 0.235) = 0.064 + 0.04653 = 0.11053$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0.11053 atau sebesar 11.05%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dan begitupun Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), namun pada jalur kedua Budaya Organisasi (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) melalui Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebesar:

$$0.502 + (0.618 \times 0.235) = 0.502 + 0.14523 = 0.64723$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0.64723 atau sebesar 64.723%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pada jalur kedua Lingkungan Kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), begitu juga Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui variabel Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.8817 dalam kondisi baik, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.9415 dalam kondisi sangat baik, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai mean sebesar 3.8468 dalam kondisi baik, begitu juga variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.7813 dalam kondisi sangat baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dalam kondisi baik dan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dalam kondisi sangat baik.

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.198 dan nilai t hitung sebesar 2.816 dengan nilai signifikansi sebesar 0.006 yang artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, dengan besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0.198^2 = 0.039204$ atau sebesar 3.92%.. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purba (2016), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi yang meliputi karakteristik inovasi, karakteristik detail, karakteristik hasil, karakteristik individu, karakteristik tim, karakteristik agresifitas dan karakteristik stabilitas terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu.

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.618 dan nilai t hitung sebesar 8.789 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0.618^2 = 0.381924$ atau sebesar 38.19% Hasil penelitian ini mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik maupun non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.064 dan nilai t hitung sebesar 0.866 dengan nilai signifikansi sebesar 0.388 yang artinya bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai tidak dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Dengan besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja hanya sebesar $0.064^2 = 0.004096$ atau sebesar 0.4%. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widayatiningrum dkk. (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember.

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.502 dan nilai t hitung sebesar 5.476 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0.502^2 = 0.252004$ atau sebesar 25.2%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2017), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.235 dan nilai t hitung sebesar 2.568 dengan nilai signifikansi sebesar 0.011 yang artinya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dengan besarnya kontribusi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0.235^2 = 0.055225$ atau sebesar 5.5%.

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0.11053 atau sebesar 11.05%. Jika dilihat pada jalur pertama Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), dan begitupun Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), namun pada jalur kedua Budaya Organisasi (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena baik jalur yang pertama signifikan namun jalur kedua tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) melalui Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebesar 0.64723 atau sebesar 64.723%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pada jalur kedua Lingkungan Kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), begitu juga Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada perubahan pada komunikasi melalui Kepuasan Kerja akan berpengaruh signifikan

terhadap peningkatan dan penurunan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bojonegoro

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro dalam kondisi baik dan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro dalam kondisi sangat baik.
2. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro
3. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro
4. Budaya organisasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro
5. Lingkungan organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro
6. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro
7. Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro
8. Lingkungan organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro

Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada variabel Budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai karena kondisi memang sudah baik, tetapi perlu peningkatan lagi agar kondisinya dapat lebih baik lagi
2. Untuk variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro perlu dijaga agar kondisinya bisa tetap sangat baik
3. Perlu adanya peningkatan pada variabel. Lingkungan karena mempunyai pengaruh yang signifikan baik terhadap kepuasan kerja pegawai maupun kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- Andries, Daniel. 2012. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jakarta: PT Utama Jaya Perkasa. Binus.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2010. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Moehariono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Ghalia.
- Primasheila, Debitri, Hanafi, Agustina dan Bakri, Supardi A. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No 1, April 2017.
- Purba, Elvitrianim. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Bina Labuhanbatu*. Jurnal Stindo Profesional. Volume 6 Nomor 1 Januari 2016.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rusyadi, Muchamad Ari & Harahap, Pahlawansjah. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Best Semarang)*. Jurnal Ilmiah USM,1(2), 24-36. Diambil dari Journal.usm.ac.id
- Simanjuntak, P.J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ.
- Widyawatinigrum, Endang, Suryadi, Ujang dan Rizal. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di PTPN X Jember*. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 16 No. 2 Agustus 2015
- Wulan. 2011. "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.