

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA LAPAS KELAS IIA LHOKEUMAWE

Muhammad Dicky Gunawan<sup>1\*)</sup> & Evi Arief Syarifuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kepala Subseksi Bimbingan Klien Dewasa Lapas Kelas Iia Lhokseumawe - Aceh

<sup>2</sup> Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

\*) email: gdicky8@gmail.com

DOI: [10.55178/idm.v5i10.475](https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.475)

### Article history

Received:  
September 20, 2024

Revised:  
September 22, 2024

Accepted:  
September 25, 2024

Page:  
81 - 90

### Keywords:

*Organizational Culture,  
Job Satisfaction,  
Organizational Climate,  
Organizational  
Performance*

**ABSTRACT:** *The research was carried out at the Class IIA Lhokseumawe Prison, with the aim of examining the influence of organizational culture factors, employee job satisfaction and organizational climate on organizational performance. The research uses an associative quantitative approach with statistical analysis tools with path analysis models. The research results found, (1) Cultural factors, employee job satisfaction and organizational climate were correlated and contributed simultaneously to organizational performance in the Class IIA Lhokseumawe Prison 64.7%. (2) Partially, the direct and indirect impact of organizational culture on organizational performance is 59.75%, while the influence of job satisfaction is 45.5% and the influence of organizational climate on organizational performance is 54.03%.*

**ABSTRAK:** Penelitian dilakukan di Lapas Kelas IIA Lhokseumawe, dengan tujuan mengkaji pengaruh faktor-faktor budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai dan iklim organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan alat analisis statistik dengan model analisis jalur. Hasil penelitian ditemukan, (1) Faktor budaya, kepuasan kerja pegawai dan iklim organisasi saling berkorelasi dan memberi kontribusi simultan terhadap kinerja organisasi pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe 64,7%. (2) Secara parsial, adanya dampak langsung dan tidak langsung budaya organisasi pada kinerja organisasi sebesar 59,75%, sedang pengaruh kepuasan kerja sebesar 45,5% dan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 54,03%.

### Pendahuluan (*Introduction*)

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan kinerja organisasi yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin organisasi, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu organisasi, sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati kebijakan organisasi dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi.

Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik organisasi. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai

organisasi yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pegawai yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Penelitian Mahyuddin dan Azhari A (2021) membuktikan bahwa di lingkungan Polres Pidie Jaya Aceh, faktor Budaya organisasi, berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung terhadap Kinerja personil Polri. Hal yang sama juga ditemukan dari penelitian Iba, Z et al (2021) dan Samir Sabri & Kamaruddin K (2023) bahwa terdapat pengaruh faktor budaya organisasi, terhadap kinerja guru. Dan menyebutkan budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, dan sebagai identitas organisasi.

Kemudian kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap pegawai dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Ketika kinerja organisasi baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang merasa senang dan mencintai setiap pekerjaannya, karakter ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja organisasi. Maulidani (2015), menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Menurut Holloway (2012), iklim organisasi adalah persepsi bersama baik secara formal maupun informal, kebijakan dalam organisasi, habit dan prosedur yang berlaku dalam sebuah organisasi. Penelitian Azhari A. et al (2023) membuktikan Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. BNI Tbk.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe bahwa masalah yang ditemukan terkait dengan kinerja organisasi yaitu masih terdapat sebagian kecil pegawai yang tidak ingin ikut serta mengerjakan tugas rekan kerjanya, rendahnya kemampuan, pengetahuan dan produktifitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya kerja sama pegawai atau sikap tolong menolong antar pegawai. Juga masalah lain yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu kurangnya aktif keterlibatan dalam pekerjaan ditandai dengan hanya sebagai pegawai tertentu saja yang mau mengeluarkan ide-ide, pendapat dan ikut serta membuat keputusan yang bermanfaat untuk kesuksesan organisasi. Sedangkan pegawai bisa memilih bersikap netral atau sekedar menerima keputusan tanpa mau terlibat didalamnya.

Selain itu masalah yang ditemui, tampak tingkat kepuasan kerja terhadap menyenangi pekerjaannya ditandai dengan pekerjaan yang terus bertambah dan tidak selesai. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan terhadap menyenangi pekerjaannya. Kurangnya moral kerja yang positif ditandai dengan masalah waktu penyelesaian tugas dan komunikasi antar pegawai yang rendah. Maka berkaitan dengan itu, peneliti lebih lanjut mencoba lebih mendalam dengan melakukan penelitian ini.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **a). Hubungan Budaya organisasi dan Kinerja Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari (Luthans, 2015). Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh

anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Sedangkan Armstrong (2014), berpendapat budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

Makin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku pegawai. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para pegawai jika mereka menerima budaya organisasi (Robbins, 2009).

#### **b). Hubungan Kepuasan kerja dan Kinerja Organisasi**

Kepuasan kerja sangat penting untuk mengaktualisasikan diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja mereka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dalam bekerja kemudian akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pegawai seperti ini akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosionalnya tidak stabil, sering tidak hadir dan melakukan kesibukan yang tidak stabil, sering tidak hadir dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Zubir & Azhari A., 2021).

Davis dan Newstrom (2005) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah se-perangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dan hal ini akan berimbas langsung pada hasil kerja atau kinerja pegawai. Menurut penelitian Mulyanto (2012) dan Zubir & Azhari A. (2021), bahwa kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Munandar (2011) dalam Konadi, et al., (2022) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak pada kinerja, ketidakhadiran (*absenteeism*) dan keluarnya pegawai (*Turnover*).

Sehingga dalam meninjau kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat dari dimensi: Pekerjaan itu sendiri, Gaji yang diterima pegawai, Promosi bagi jenjang karier pegawai, rekan kerja dan Kondisi kerja itu sendiri (Luthans, 2006).

Beberapa penelitian telah banyak mengungkap akan banyak faktor yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan kepuasan kerja seorang pegawai ataupun karyawan. Seperti dampak dari kepemimpinan dalam suatu organisasi atau institusi, kompensasi, budaya kerja, iklim organisasi, pengembangan karir atau lainnya (Mulyadi & M. Yusuf, 2022).

#### **c). Hubungan Iklim Organisasi dan Kinerja Organisasi**

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya banyak unsur atau faktor yang sering dihadapkan, diantaranya adalah iklim organisasi. Untuk Iklim organisasi di sekolah diupayakan dengan suasana (*athmosfeer*) yang baik melalui pola hubungan antar pribadi yang harmonis, tim kerja yang solid dan hal-hal yang mendukung kinerja pegawai (Iswadi, Azhari A., Yanna, 2023).

Iklim organisasi menurut Higgins dalam Harjana (2006) pada dasarnya terdiri dari dua kategori, yakni kategori variabel organisasi dan variabel non organisasi. Kategori organisasi meliputi pimpinan-manajemen, tindakan individu pegawai, tindakan-tindakan kelompok kerja, dan organisasi. Sedangkan kategori non organisasi meliputi faktor-faktor eksternal, khususnya keadaan ekonomi, seperti inflasi, dan teknologi.

Sehingga Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan dalam meninjau iklim organisasi digunakan dimensi; (1) Tanggung Jawab (pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam instansi), (2) Identitas Individu dalam Organisasi (Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP), (3) Hubungan antar pegawai, (4) Dukungan atau support antar pegawai dan (5) Konflik (menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat).

#### **Metode Penelitian (*Methodology*)**

Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan dalam menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen atau independent dilakukan pendekatan analisis jalur. Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung

(*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Adapun variabel dan dimensi/indikator pengukurnya dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Dimensi

| Variabel  | Dimensi   | Indikator  |
|---|---|--|
| Budaya Organisasi                                 | Kesadaran Diri  | Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.<br>Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.<br>Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.  |
|   | Keagresifan   | Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.<br>Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.  |
|   | Keperibadian  | Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.<br>Anggota kelompok saling membantu.  |
|   | Performa  | Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.  |
|   | Orientasi tim   | Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.<br>Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.<br>Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien |
|   | (Sumber: Luthans, 2011; dan Edison, 2016)   | Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disnergikan.<br>Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.   |
| Kepuasan Kerja                                    | Kompensasi  | Imbalan yang diterima pegawai  |
|   | Supervisi   | Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan   |
|   | Pekerjaan itu sendiri   | Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai  |
|   | Hubungan dengan rekan kerja   | Interaksi antara pegawai dalam organisasi  |
|   | Kondisi kerja   | Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi   |
|   | Kesempatan  | Memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya   |
| Keamanan kerja                                    | Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja                            |  |
| (Sumber: Sutrisno, 2016; dan Indrasari, 2017)     |   |  |
| Iklim Organisasi                                  | Tanggung Jawab  | Pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam instansi   |
|   | Identitas   | Melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)  |
|   | Hubungan antar pegawai  | Interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam organisasi  |
|   | Dukungan  | Pegawai saling membantu dan memberikan support antar pegawainya  |
| Konflik   | Menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok |  |
| (Sumber: Simamora, 2015; Darodjat, 2015)          |   |  |
| Kinerja Organisasi                                | Masukan ( <i>input</i> )  | Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran, dapat berupa dana sumber daya manusia (pegawai)   |
|   | Proses  | Segala besaran yang menunjukkan upaya atau aktifitas yang dilakukan dalam ranka mengolah masukan menjadi keluaran  |
|   | Keluaran atau ( <i>output</i> )   | Segala sesuatu yang diharapkan langsung dipakai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non-fisik   |
|   | Hasil ( <i>outcome</i> )  | Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka waktu menengah atau panjang (efek langsung), hasil nyata dari keluaran suatu kegiatan   |
|   | Manfaat ( <i>benefit</i> )  | Segala sesuatu yang teerkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan   |
|   | Dampak ( <i>impact</i> )  | Pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan, baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah atau panjang   |
| (Sumber: Pasolong, 2015; dan Mustopadjadja, 2018) |   |  |

Objek dalam penelitian ini seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe yang berjumlah 54 orang, Adapun karakteristik pegawai berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Pegawai

| Keterangan         | Jumlah        | Persentase % |
|--------------------|---------------|--------------|
| Jenis Kelamin      | Laki - Laki   | 44<br>81,4   |
|                    | Perempuan     | 10<br>18,6   |
| Setatus Perkawinan | Belum Menikah | 2<br>3,8     |
|                    | Menikah       | 47<br>87     |
|                    | Janda/Duda    | 5<br>9,25    |

|                         |                    |           |            |
|-------------------------|--------------------|-----------|------------|
| Umur                    | 20 - 30 Tahun      | 37        | 68,5       |
|                         | 31 - 40 Tahun      | 10        | 18,6       |
|                         | 41 - 50 Tahun      | 4         | 7,4        |
|                         | > 50 tahun         | 3         | 5,5        |
| Pendidikan Terakhir     | SMA                | 41        | 75,9       |
|                         | Diploma            | 1         | 1,9        |
|                         | Sarjana (S1)       | 12        | 22,2       |
|                         | Pasca Sarjana (S2) | -         | -          |
| <b>Jumlah Responden</b> |                    | <b>54</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data Primer Penelitian Pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe 2024.

Teknik analisis dengan analisis jalur. Untuk menggunakan analisis ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan cara melakukan pengujian, yakni: uji asumsi normalitas, Multikolinearita dan Heteroskedastisitas.

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Hasil Uji Instrumen

Uji instrument penelitian yakni validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas sebagai berikut:

- Dari hasil perhitungan validitas variabel budaya organisasi, hasil r-hitung semua diatas 0,300. Maka dinyatakan valid pada taraf uji 5%. Sehingga semua butir pengukur variabel budaya organisasi dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.
- Dari hasil perhitungan validitas variabel kepuasan kerja, hasil r-hitung diatas nilai 0,300 sehingga semua butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat digunakan.
- Dari hasil perhitungan validitas variabel iklim organisasi, hasil r-hitung signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel iklim organisasi dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.
- Dari hasil perhitungan validitas variabel kinerja organisasi, hasil r-hitung diatas 0,300, maka semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel kinerja organisasi dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil uji reliabilitas berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

| Variabel           | <i>Cronbach's Alpha</i> | N of Items | Keterangan |
|--------------------|-------------------------|------------|------------|
| Budaya organisasi  | 0,725                   | 10         | Realible   |
| Kepuasan kerja     | 0,716                   | 14         | Realible   |
| Iklim organisasi   | 0,765                   | 10         | Realible   |
| Kinerja organisasi | 0,857                   | 12         | Realible   |

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Sekaran (2015), menyatakan bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah lebih baik. Berdasarkan *output* yang diperoleh dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah realible, dan hasilnya tinggi.

#### 2). Analisis Deskriptif

Melalui analisis secara deskriptif akan dapat memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 54 orang pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi terhadap kinerja organisasi pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe.

Tabel 4. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel Independen dan Dependen

| Variabel   | Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan |      |     |      |       |
|--|--|------|-----|------|-------|
|  | (STS)  | (TS) | (S) | (SS) | (SSS) |
| <b>Budaya organisasi</b>   | -  | 2    | 129 | 301  | 110   |
| Jumlah Skor Penelitian = 2,168   |  |      |     |      |       |
| Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 54 responden = 2,700 |  |      |     |      |       |
| Persentase Pencapaian Budaya organisasi = 80,29%                         |  |      |     |      |       |
| <b>Kepuasan kerja</b>  | -  | 3    | 171 | 416  | 169   |
| Jumlah Skor Penelitian = 3,036   |  |      |     |      |       |
| Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 14 butir kuisisioner x 54 responden = 3,780 |  |      |     |      |       |
| Persentase Pencapaian Kepuasan kerja = 80,31%                            |  |      |     |      |       |
| <b>Iklm organisasi</b>   | -  | 2    | 128 | 309  | 108   |
| Jumlah Skor Penelitian = 2,173   |  |      |     |      |       |
| Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 54 responden = 2,700 |  |      |     |      |       |
| Persentase Pencapaian Iklm organisasi = 80,48%                           |  |      |     |      |       |
| <b>Kinerja organisasi</b>  | -  | 9    | 125 | 339  | 176   |
| Jumlah Skor Penelitian = 2,593   |  |      |     |      |       |
| Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 12 butir kuisisioner x 54 responden = 3,240 |  |      |     |      |       |
| Persentase Pencapaian Kinerja organisasi = 80,03%                        |  |      |     |      |       |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

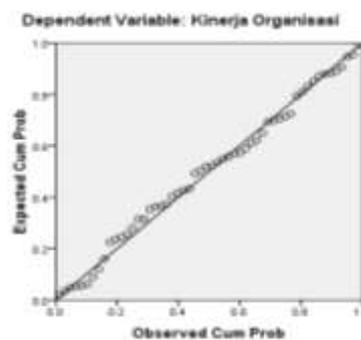
- Variabel budaya organisasi menurut persepsi pegawai melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,29% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel kepuasan kerja menurut persepsi pegawai, sudah dikelola dengan baik, mencapai 80,31%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel iklim organisasi yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 80,48%, hal ini dianggap baik.
- Variable kinerja organisasi menurut persepsi pegawai sudah cukup baik dengan pencapaian 80,03%.

### 3). Pengujian Asumsi Klasik dalam Penggunaan Alat Analisis Statistik

#### Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik. Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 1. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Singgih Santoso (2016) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dan dari pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

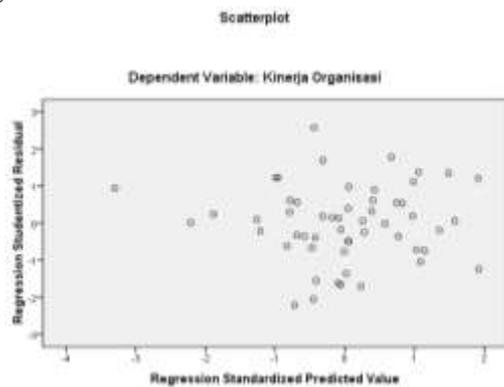
| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| Jalur (Constant)  |                         |       |
| Budaya organisasi | .706                    | 1.416 |
| Kepuasan kerja    | .751                    | 1.331 |
| Iklm organisasi   | .624                    | 1.602 |

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Menurut Santoso (2016), heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

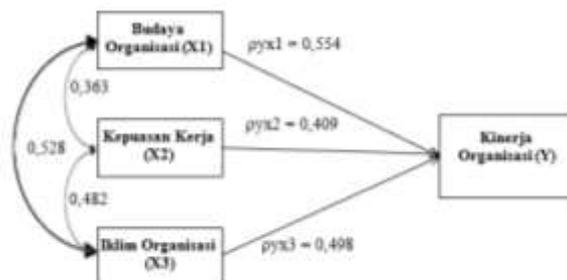


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidasitas dicapai.

**4). Hasil Analisis Jalur**

Model jalur ditampakkan dari hasil data berikut ini:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

**b. Pembahasan**

**(1). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi**

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,554$ ), maka diperoleh 30,69%

Besarnya pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi dinyatakan:

Pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebesar  $(0,554)(0,363)(0,409) \times 100\% = 13,26\%$

Pengaruh budaya organisasi melalui iklim organisasi sebesar  $(0,554)(0,528)(0,498) \times 100\% = 15,8\%$

Pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 59,75%

**(2). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi**

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,409$ ), maka diperoleh 16,72%.

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan iklim organisasi dinyatakan:

Pengaruh kepuasan kerja melalui budaya organisasi sebesar  $(0,409)(0,482)(0,554) \times 100\% = 14,45\%$

Pengaruh kepuasan kerja melalui iklim organisasi sebesar  $(0,409)(0,528)(0,498) \times 100\% = 14,35\%$ .

Besarnya pengaruh total kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi, yakni sebesar 45,5%

**(3). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Organisasi**

Besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja organisasi dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,498$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,498)^2 \times 100\% = 24,80\%$

Besarnya pengaruh tak langsung iklim organisasi terhadap kinerja organisasi, karena adanya hubungan iklim organisasi dengan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan:

Pengaruh iklim organisasi melalui budaya organisasi sebesar  $(0,498)(0,482)(0,554) \times 100\% = 15,34\%$

Pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja sebesar  $(0,498)(0,482)(0,409) \times 100\% = 13,89\%$

Besarnya pengaruh total iklim organisasi terhadap kinerja organisasi, yakni sebesar 54,03%.

**(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah:  $Y = 0,554 X_1 + 0,409 X_2 + 0,498 X_3$

Nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh;

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .817 <sup>a</sup> | .647     | .110              | 3.466                      | 1.003         |

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans budaya organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja organisasi pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe diperoleh R sebesar 0,817 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi. Dengan kontribusi faktor budaya organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja organisasi Lapas Kelas IIA Lhokseumawe sebesar 64,7%.

**Simpulan (Conclusion)**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe yakni sebesar 59,75%. Sedangkan pengaruh faktor kepuasan kerja sebesar 45,5%, dan pengaruh iklim organisasi sebesar 54,03%.

- 2) Hasil analisis data, membuktikan secara simultan budaya organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe, yakni sebesar 64,7%.
- 3) Hubungan kausal antar variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,363 serta hubungan kausal antar variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi sebesar 0,482.

#### DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Armstrong & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- 2) Azhari A., et al (2023). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan, *Among Makarti*, Vol.15 No.1–Juni 2022, ISSN: 1979-7400.
- 3) Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama
- 4) Davis, K. dan Newstrom, J.W. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi. Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- 5) Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- 6) Harjana (2006). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogya: Kanisius Media
- 7) Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- 8) Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization. *Emerging leadership journeys*, 5(1), 9-3.
- 9) Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- 10) Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- 11) Iswadi, Azhari A., Sri Yanna (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SD Negeri Di Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 12(23): 31-37, DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v12i23.363>
- 12) Luthan, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta
- 13) Mahyuddin dan Azhari A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal indOmera*, 2(4): 17-27.
- 14) Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- 15) Mulyadi dan M. Yusuf (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRK) Bireuen, 11(21): 8-14, DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.173>
- 16) Mustopadjaja. (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi Dan evaluasi Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- 17) Pasolong, Harbani. (2016). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- 18) Robbins, S.P. (2009). *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Erlangga
- 19) Samir Sabri, Kamaruddin Kamaruddin. (2023). Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi, Punishment dan Budaya Kerja di SDIT Assalam Islamic School Juenieb Kabupaten Bireuen, peusangan – Almuslim Journal of Education Management, 1(2): 61-69, ISSN: 2988-1552 (Online), <https://journal.umuslim.ac.id/index-php/psg>, DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v1i2.2386>
- 20) Simamora Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- 21) Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. ke-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 22) Wibowo (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- 23) Win Konadi, Kamaruddin, Sri Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Kinerja Guru SD Kec. Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 3 Nov 2022
- 24) Zubir dan Azhari A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, *Jurnal indOmera*, 2(3): 52-62, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.214>