

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KOTA TERNATE**

Muhammad Thahrim¹, Rachmat Aviandhono²
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unkhair
Email: lep.khair@yahoo.com

ABSTRACT

Received: 31 Agustus 2018
Reviewed: 3 September 2018
Accepted: 27 Oktober 2018
Published: 30 Oktober 2018

The purpose of this study is to determine the influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance of Ternate City Tourism Office. Sampling using Proportionate random sampling amounted to 41 respondents. The data used are primary and secondary data with data analysis using multiple linear regression. The results showed that Organizational Culture, and Work Satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. From these results can be concluded that Organizational culture fun to encourage good work, and high work discipline will improve the performance of employees of Ternate City Tourism Office.

Keywords: Influence of Organization Culture and Job Satisfaction on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, organisasi merupakan "*Consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goals or a set of goals*", Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan, 2007:2).

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*);

Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Core Values Being Intensely Held*) (2004:68).

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme.

Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Ternate dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan Walikota berdasarkan pelimpahan wewenang. Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pariwisata Kota Ternate diselaraskan dengan Visi, Misi, arah dan strategi kebijakan pemerintah Walikota Ternate, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Selain itu terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar menghasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat; (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan kantor untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin; (5) Kepenyeliaan (*supervisi*), bagi sebuah Perusahaan. *Supervisi* mempunyai peran yang penting dalam manajemen. *Supervisi* berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja aparatur Dinas Pariwisata Kota Ternate merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Pemerintah Kota Ternate secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam pencapaian hasil kerja Dinas Pariwisata Kota Ternate guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di Dinas Pariwisata masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas kantor Dinas Pariwisata masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan, budaya organisasi yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Ternate belum optimal dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai. Ini bisa dipahami dari sejumlah poin penting dalam budaya organisasi yang belum dilaksanakan dengan optimal, antara lain: a) Pegawai pada umumnya belum memahami dengan baik visi dan misi yang diemban Dinas Pariwisata Kota Ternate, sehingga para pegawai umumnya tidak bisa

melaksanakan dengan optimal nilai-nilai budaya organisasi Dinas Pariwisata Kota Ternate yang terkandung dalam visi dan misi; b) Pegawai masih belum optimal dalam menghasilkan inovasi dalam pekerjaan yang diemban, sehingga terkesan pekerjaan hanya bagian dari rutinitas kehidupan, tanpa memberikan nilai lebih bagi pekerjaan yang dihasilkan; dan c) Masih belum optimalnya cara kerja yang ada di tiap bidang, yang ada pada Dinas Pariwisata Kota Ternate sehingga cara kerja yang bisa meningkatkan kinerja Pegawai itu sendiri pada Dinas Pariwisata Kota Ternate belum optimal.

Selain itu, kinerja pegawai pada Dinas Kota Ternate belum optimal dikontribusi oleh kepuasan kerja. Keith Davis (2004:96) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Perasaan itu merupakan cerminan dari penyesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan itu dari perusahaannya. Singkatnya kepuasan kerja pegawai merupakan pandangan pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai yang ada dilingkungan Dinas Pariwisata Kota Ternate belum optimal karena: a) Adanya kesenjangan antara pegawai yang diemban dengan kompetensi yang dimiliki sehingga para pegawai cenderung mengalami kesulitan dalam menghasilkan kinerja yang optimal; b) Belum adanya kesempatan untuk terlibat dalam setiap program yang dibuat oleh Dinas Pariwisata Kota Ternate sehingga pegawai tidak bisa berpartisipasi dengan optimal untuk mengabdikan kepada Dinas Pariwisata Kota Ternate; c) Kesempatan untuk maju dan berkembang dalam setiap jabatan yang ada dilingkungan Dinas Pariwisata Kota Ternate masih terbatas, sehingga pegawai merasa kesulitan untuk mengembangkan karirnya; serta d) Belum optimalnya penciptaan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah. Tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah, perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.

KERANGKA TEORISTIS

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Berdasarkan pengertian- pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Sobirin (2002: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia- manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-

unit kerja sebagai pengelompokan tugas- tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

Pengertian Budaya Organisasi

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai- nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Elemen Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Denison (1990) antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein (1992) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak.

Fungsi Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut: a) Berperan menetapkan batasan; b) Mengantarkan suatu perasaan; c) identitas bagi anggota organisasi; d) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang; d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; dan e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Tika,2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
3. Mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
4. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
5. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang- bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
6. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.

7. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
8. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
9. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa Negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu institusi pendidikan. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi, dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Secara teoritis, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja. Perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja.

Robbins (2003:218) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyak imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Teori Kepuasan Kerja

Pada masalah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua factor Herzberg.

Beberapa pendapat mengenai faktor-faktor kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

Menurut Spector (1997:76) mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji atau upah: kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.
2. Promosi: kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi: kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial.
4. Tunjangan tunjangan: kepuasan pada tunjangan- tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.
5. Penghargaan: kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi.
6. Peraturan/prosedur: kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.
7. Rekan kerja: kepuasan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. Pekerjaan itu sendiri: kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.
9. Komunikasi: kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagai informasi (verbal maupun tulisan).

Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:171) ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan. Selanjutnya, Robbins (2013:78) menjelaskan empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu:

1. Keluar (*Exit*); Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. Suara (*Voice*): Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan. Dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
3. Kestiaan (*loyalty*): Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian (*Neglect*) Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja” (Rahadi, 2010:1). Menurut Maier yang dikutip oleh Asad, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya, sementara itu, Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Menurut Baron, Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011: 2).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2002:22).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:41), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Unsur- Unsur Penilaian Pegawai

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan: Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja: Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan: Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas: Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerjasama: Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan: Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Penelitian Terdahulu

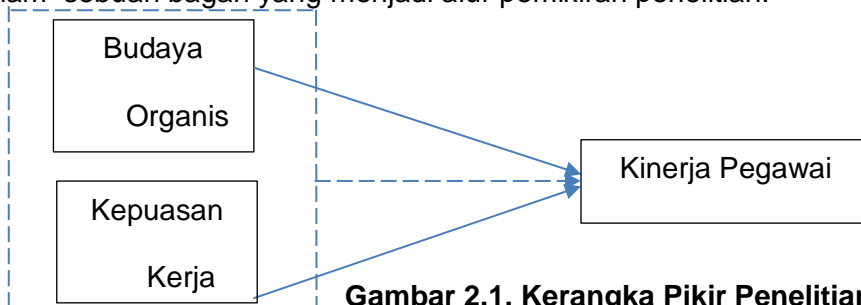
Beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai oleh para peneliti tersebut, dalam penelitian ini dijadikan sebagai dasar pijakan teori yang nantinya diharapkan memperkaya kajian tentang masalah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Dewata Denpasar oleh Ni Ketut Laswitarni (2010). Hasil dari penelitian ini adalah di peroleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif Kinerja Karyawan berpengaruh Positif dan signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah DiJawa Timur oleh H. Teman Koesmono (2005). Hasil penelitian ini adalah hasilnya bahwa secara langsung Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtadharma Kabupaten Selemang Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta oleh Anggraheni Kusumanigrum (2013). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka terdapat hubungan Budaya Organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan terbukti dari nilai F hitung sebesar 6.452, dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Demikian Kinerja Karyawan semakin baik.

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah suatu tinjauan mengenai apa yang diteliti yang dituangkan dalam sebuah bagan yang menjadi alur pemikiran penelitian.



Hipotesis

Dari latar belakang dan Berdasarkan uraian-uraian yang terdapat pada landasan teori, maka hipotesis dalam penilaian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate, dengan pertimbangan kemampuan peneliti dalam penelitian sehingga akan mempermudah dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan februari sampai dengan bulan Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2002:72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate, dengan jumlah populasi sebanyak 41 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang maka seluruhnya menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (1998:120) jika jumlah populasi obyek penelitian kurang dari 100 maka diambil semua, tetapi jika lebih dari 100, maka dapat diambil 5% sampai dengan 35% dari populasi yang ada. Oleh karena itu jumlah sampel yang diambil sebanyak 41 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jenis dan Sumber Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut

1. Data kuantitatif: Data berupa angka-angka yang diperoleh dari Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
2. Data kualitatif: Data yang diperoleh dari Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate, yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum instansi, hasil kuesioner, hasil wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang terdiri dari dua sumber, Sebagai upaya untuk memperkuat penulisan pada penelitian ini. Maka peneliti menggunakan jenis data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Ternate.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik – teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*): Yaitu, penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:
 - a) Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden (Singarimbun & Effendi, 1995: 192). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala seksi, beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

- b) Observasi (*Observation*), yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
- c) Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pernyataan yang disiapkan untuk tiap responden yang ada pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.

Metode dan Analisis Data

Metode Analisis

Metode analisis penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana. Alasan menggunakan model ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang bermakna variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate.

Model analisis regresi linier sederhana dalam perhitungan akan di olah dengan menggunakan program *SPSS 16*, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik atau uji t.

Adapun formula dari model Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi X_1 = Budaya Organisasi X_2 = Kepuasan Kerja

e = *Standard estimation of error*

Pengukuran Instrumen

Penelitian

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau urutan yang merupakan skala ordinal, tetapi telah dicapai skala interval Riduwan: (2004.293).

Teknik Pegelolaan Data

Analisis data kuantitatif menggunakan bantuan program *SPSS 16 for windows*, dan hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian data dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Pengujian Hipotesis

Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*, hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam pembuktian hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X ,terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. yaitu untuk mengikuti keberartian koefesien regresi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

$$H_0 : B_1 = 0$$

$$H_a : B_1 \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t caranya adalah membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$ Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. $t_h > t_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan ada pengaruh di antara kedua variabel yang diuji.
2. $t_h \leq t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X terhadap Y secara bersama – sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun criteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Defenisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 32), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan variabel adalah dimensi konsep yang mempunyai variasi nilai. Dari variabel- variabel yang ada, maka dapat dibuat defenisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Budaya Organisasi (X1)

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi Xi (seperti X1, X2, . . . , Xn). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Robbins (1998: 248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998: 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate dimana yang terpilih sebagai sampel diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbins :

1. Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
2. Pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
3. Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
5. Kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

Kepuasan Kerja (X2)

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi Xi (seperti X1, X2, . . . , Xn). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut George dan Jones (1997:71) Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti faktor gaji/upah, promosi, supervisi, tunjangan-tunjangan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

Berdasarkan konsep yang telah diuraikan dalam kerangka teori, indikator dari kepuasan kerja terdiri dari: 1) Kepribadian; 2) Nilai-nilai; dan 3) Pengaruh social

Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Hasibuan (2002: 56) :

1. Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
3. Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik. Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah meliputi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate. Secara rinci definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

Pembuktian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan, terhadap Kinerja (Y). Koefisien determinasi untuk menghitung besarnya pengaruh atau dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. yang baik (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan dari hasil analisis Regresi linear pada table 4.6 di ketahui Nilai Konstanta (a) adalah 14,366 artinya jika Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja adalah 0.

Uji t (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui hubungan dari variabel- variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian parsial menggunakan signifikan 5% (0,05) Karena di nilai cukup memadai dalam perbandingan antara variabel-variabel pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

Jika $p\text{-Value} < 0,05$ Maka H_0 di tolak

Jika $p\text{-Value} > 0,05$ Maka H_0 di Terima

Tabel 4.7.1 Uji Parsial (t)

Variabel	B	t hitung	Sig t
X1	0,373	2.358	0,024
X2	0,303	2.445	0,019

Sumber: data olahan SPSS

Dari hasil model statistic secara parsial yang dapat di lihat:

Untuk variabel bebas Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) Di lihat dari nilai $0,024 < 0,05$, Maka dapat di simpulkan bahwa H_1 di terima.

Untuk variabel bebas Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) Di lihat dari nilai $0,019 < 0,05$, Maka dapat di simpulkan bahwa H_2 di terima.

Uji F (Uji Simultan)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tabel 4.6 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,249. Hasil ini berarti bahwa ada kontribusi sebesar 0,249 atau 24,9% dari variabel independen *Financial Leverage*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sedangkan sisanya variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa regresi yang digunakan untuk hasil penelitian ini dapat dikatakan model

Tebel 4.7.2 Uji Simultan (F)

Variabel	F Hitung	Sig F
Y	6.314	0,004

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan pada table di atas dari dua Variabel Independen yang di Analisis yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, Pengujian statistic secara simutan (Uji F) Menunjukkan bahwa dari dua variabel bebas secara simultan signifikan pada $\alpha = 0,004$ karena, probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa secara bersama-sama Kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil penelitian telah diuraikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Ternate.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,024 antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pariwisata kota ternate. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar =0,373 artinya budaya organisasi memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan Budaya organisasi yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja. Kesesuaian budaya organisasi dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika budaya organisasi yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula. apabila pegawai menerima budaya organisasi yang diterapkan instansi maka kinerja pegawainya akan meningkat. Di Kantor Pariwisata Kota Ternate, profesionalisme sangat dijunjung tinggi oleh instansi dan manajemennya sangat berusaha untuk menanamkan nilai-nilai tersebut, dan nilai tersebut diterima baik oleh pegawai sehingga menjadi salah satu faktor meningkatnya Kinerja pegawai pada kantor Pariwisata Kota Ternate.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Ternate.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti,(2004) melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai (studi kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,019 terhadap kinerja pegawai kantor pariwisata kota ternate, nilai =0,303. Dalam hal ini kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menghasilkan upaya-upaya nyata dalam kinerjanya seperti tanggung jawab terhadap kerjanya, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian. Tanggung jawab dalam bekerja dapat terlihat dari kerja keras dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, adanya upaya dalam pencapaian tujuan kerja, dan dapat menyatu dengan tugas.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Ternate.

Hasil uji persial menunjukkan terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. di mana sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu organisasi baik organisasi formal maupun non formal, oleh karena itu instansi harus semaksimal mungkin menempatkan pegawai sesuai latar belakang, dan perlu juga diperhatikan lingkungan suatu instansi bila mana kondisi Kepuasan kerja yang memadai dampak positifnya pada kinerja sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi Dalam Penelitian ini

difokuskan pada variabel bebas Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja yang merupakan hal terpenting bagi pegawai dalam merencanakan karir masa depan organisasi agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan penting untuk mendukung evektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Dan variabel kinerja didasari atas pertimbangan bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja merupakan sarana unrtuk memutakhirkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai .Salah satu ukuran keberhasilan sebuah organisasi/instansi adalah kinerja organisasi yang terus meningkat dari waktu ke waktu (Bramasari dan Agus (2008:128). Maka dalam hal ini peneliti secara spesifik hanya meniliti Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Ternate.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Ternate, yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang diharapkan. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Ternate, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang diharapkan. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
3. Dari hasil penelitian ini terbukti variabel Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama- sama (simultan) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Ternate.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pariwisata Kota Ternate perlu membuat kebijakan yang dapat menuingkatkan intergrasi pegawai kepada instansi demi mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kepercayaan diri dan mengurangi terjadinya kompetisi anatar bidang dalam dinas.
2. Dinas Pariwisata Kota Ternate perlu memberikan kesempatan, bahkan memfasilitasi agar para pegawai yang ada dilungkungan kantor Dinas Pariwisata Kota Ternate mampu berinteraksi dengan optimal dengan lingkungan sosial yang ada, selain itu, perlu diciptakan iklim kantor kondusif yang mendukung para pegawai untuk berhubungan secara optimal dengan lingkungan sosial yang ada melalui penciptaan koordinasi yang memungkinkan setiap pegawai mampu saling berinteraksi dan berkomunikasi secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.RafikaAditama.
- Asfar Halim, Dalimunthe, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. *Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara*. Dipublikasikan.
- Basri A.F.M. & Rivai V., 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bernard, Chester I. 1999. *The Function of Executive (Edition 6th)*. Dryden: Dryden Press.

- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Flippo, 1996, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Irawan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIA LAN. Press.
- Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kemenkeu RI. 2006. *Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL*. Jakarta.
- Lubis, H. (2007). Pedoman Penyusunan dan Penulisan. *Risalah Akademik* – Universitas komputer Indonesia.
- Lako, 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books, Yogyakarta.
- Manahan P.Tampubolon. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangarrisan Sinaga. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. *Tesis Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan*.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2002, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Pertama. Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Mokhammad Syuhandhak, 1994. *Administrasi Kepegawaian Negara, Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso dan Sudjarmiko, 2007. *Corporate Culture Challenge to Excellent*. Gramedia, Jakarta.
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh, jilid 1*, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Mulyani Sumantri, Nana Syaodih, 2007. *Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta, Universitas Terbuka.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat*, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nugroho, 2005. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi Objek*, Penerbit Informatika.

- Otoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Priyanto Rahmat, 2007. *Belajar Sendiri Menguasai Mysql 5*, elex media komputindo, Jakarta.
- Prima Nugraha S. Sinaga, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. *Dipublikasikan*.
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*, Cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta.
- Riduwan, 2007. *Skala Pengukuran Variabel - Variabel Penelitian, Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2013. *Organizational Behavior, 15th Edition*. United States of America: Pearson.
- Samsudin, H. Sadeli, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia*. Bandung.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. *Dipublikasikan*.
- Sobirin, 2002. Budaya, Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis. Vol. 1. No. 7*.
- Sofyandi Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi (ed.5)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryanto, 2010. *Sebuah Upaya Perbaikan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kepercayaan Publik*. Jakarta: Media Kekayaan Negara Ed 1.
- Supartono, 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Ghalia Indonesia, Bogor. Simamora.
- Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama*, Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Tampubolo, 2004. *Manajemen Operasional, Edisi Pertama*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Velly Angelia M, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. *Tidak dipublikasikan*.
- Wirawan 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Selemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penebit : Alfabeta, Bandung.

Zebua 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Dalam Pengembalian Berkas Rekam Medik di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik, Medan.