



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT SDA BAH BOLON, DINAS SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA, DAN TATA RUANG PROVINSI SUMATERA UTARA JL. ASAHAN KM. 3,5 PEMATANGSIANTAR

Vebriana Tampubolon <sup>1)</sup> \*, Darwin Lie <sup>2)</sup>, Sofiyana <sup>3)</sup>, Marthin Hutler Ambarita <sup>4)</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

\*E-mail: <sup>1)</sup>veb.tampubolon@gmail.com, <sup>2)</sup>darwin@stiesultanagung.ac.id, <sup>3)</sup>sofiyana@stiesultanagung.ac.id, <sup>4)</sup>marthinambarita@stiesultanagung.ac.id

### Abstrak

Tujuan penelitian adalah: 1. untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, karakteristik individu, dan kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar; 2. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, dan kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. pegawai mengatakan bahwa budaya organisasi, karakteristik individu, dan kinerja pegawai sudah baik; 2. hasil analisis regresi, yaitu  $\hat{Y} = 15,801 + 0,749X_1 + 0,170X_2$ , artinya budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; 3. hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r = 0,798$  artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dan karakteristik individu dengan kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai 63,7% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan karakteristik individu; 4. hipotesis  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar secara simultan maupun parsial.

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

### Abstract

*The purpose of this research is: 1. to determine the description the organizational culture, individual characteristics, and employees performance in the UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar; 2. to determine the effect of organizational culture and individual characteristics on the performance of employees in the UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar simultaneously or partially. The results of the study can be summarized as follows: 1. employees say that organizational culture, individual characteristics, and employee performance are good; 2. the results of the regression analysis are  $\hat{Y} = 15.801 + 0.749X_1 + 0.170X_2$ , meaning that organizational culture and individual characteristics have a positive effect on employee performance; 3. the results of the correlation analysis obtained a value of  $r = 0.798$  means that there is a strong and positive relationship between organizational culture and individual characteristics with employee performance at UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. High and low employee performance 63.7% can be explained by organizational culture and individual characteristics; 4. hypothesis  $H_0$  is rejected, meaning that organizational culture and individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar simultaneously or partially.*

**Keywords:** Organizational Culture, Individual Characteristics, Employee Performance

*Article History:* Received 15 Okt 2019 Revised 29 Okt 2019 Accepted 12 Nov 2019

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu aset organisasi atau perusahaan yang harus dijaga dan dikelola dengan baik untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi hal sangat penting diperhatikan oleh setiap organisasi, karena kinerja pegawai dengan segala aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara keseluruhan bagi perkembangan organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, adapun yang menjadi dimensi penilaian kinerja pegawai, yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar yang melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan irigasi melalui peningkatan, pengembangan, pemeliharaan, pelestarian jaringan irigasi, dan pengoptimalisasian fungsi sarana bangunan pengairan, untuk itu diharapkan pegawainya dapat bekerja dengan optimal. Dari fenomena kinerja pegawai tersebut dapat diketahui bahwa pada dimensi sasaran kerja pegawai (SKP) dimana hasil kerja pegawai masih banyak mendapat keluhan dari beberapa masyarakat karena pegawai kurang bertanggung jawab dan kurang teliti dalam melakukan pembangunan, pengawasan dan pemeliharaan saluran irigasi. Begitu juga pada dimensi perilaku kerja (PK) menunjukkan sikap pegawai yang kurang disiplin, dimana masih ada beberapa pegawai yang tidak berada di tempat kerjanya saat jam kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dimensi budaya organisasi meliputi aturan perilaku, norma, nilai

dominan, filosofi, aturan, serta iklim organisasi. Fenomena budaya organisasi UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar masih belum optimal dapat dilihat dari norma. Masih ada pegawai yang merokok di dalam ruangan disaat bekerja, hal ini dapat mengganggu kesehatan pegawai dan konsentrasi pegawai yang lain pada saat melaksanakan pekerjaan. Selain norma juga terdapat ketidakefektifan lainnya, yaitu dari aturan misalnya masih ada pegawai yang melanggar peraturan kantor, dimana masih ada pegawai yang tidak memakai baju batik PEMPROVSU sesuai dengan hari yang sudah ditentukan.

Selain budaya organisasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Setiap individu adalah unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dengan demikian perilakunya juga akan unik. Oleh karena itu, jika pimpinan memahami hal ini dengan baik, maka ia akan mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak yang ujungnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dimensi karakteristik individu meliputi tingkat persetujuan, tingkat keseriusan dan kesadaran, tingkat emosi yang negatif, tingkat keleluasaan dan kenyamanan dan tingkat keterbukaan. Fenomena karakteristik individu pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar masih belum optimal dapat dilihat dari dimensi tingkat persetujuan dimana masih ada sikap pegawai yang kurang dalam bekerja sama untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab dan dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran dimana masih adanya pegawai yang kurang serius atau fokus melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran dan pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta

Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2003:8), “manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) untuk mengarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien”. Adapun menurut Robbins dan Mary (2010:7), “manajemen adalah pekerjaan yang melibatkan mengatur dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Lalu, menurut Sutrisno (2009:5), “manajemen sumber daya manusia merupakan kawasan strategis organisasi yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan menjalankannya”. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2017:2), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, peningkatan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

### Budaya Organisasi

Menurut Amstrong dalam Torang (2016:107), budaya organisasi adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang dapat diartikulasikan. Selanjutnya menurut Robbins (2007:721), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan pengertian budaya organisasi adalah suatu keyakinan, nilai, prinsip, asumsi dan norma yang berlaku sebagai pedoman perilaku anggota

yang mempengaruhi kinerja dan pemecahan masalah pada organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan melancarkan tujuan di dalam organisasi, dan sebaliknya apabila budaya organisasi lemah akan memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

### Karakteristik Individu

Menurut Sopiah (2008:13), karakteristik individu adalah “ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap”. Selanjutnya, menurut Thoha (2003:27) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, bahwa dapat disimpulkan pengertian karakteristik individu adalah suatu perilaku atau karakter individu yang ada pada diri seseorang baik dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap, yang memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis.

### Kinerja Pegawai

Bangun (2012:231), “mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang berlandaskan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Sedangkan menurut Wirawan (2014:731), “kinerja merupakan salah satu variabel bebas yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi”. Kinerja sangat penting bagi pegawai untuk mengukur kinerja masing-masing dalam mengembangkan kualitas kerja. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi.

### METODE

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Objek dan tempat penelitian adalah pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dan sumber data berasal dari data

primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Analisis data meliputi analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis**

**Analisis Deskriptif Kualitatif**

Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari pegawai mengenai pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. Adapun penelitian kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori		
	Budaya Organisasi	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Lemah	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Sedang	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Kuat	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

**Gambaran Budaya Organisasi Pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar**

Dari hasil analisis dapat dilihat pada dimensi aturan perilaku yang diamati pada indikator aturan perilaku dalam acara ritual memiliki rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai selalu terlibat dalam acara-acara yang diadakan dalam organisasi seperti upacara setiap tanggal 17, apel pagi setiap hari senin, acara sosialisasi dan

kegiatan lainnya. Selanjutnya indikator aturan perilaku dalam bahasa umum diperoleh nilai rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai menggunakan bahasa atau tutur kata yang mudah pahami dan dimengerti oleh pimpinan ataupun sesama rekan kerja. Untuk indikator aturan perilaku dalam bekerja berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan ketika pegawai dan pimpinan melaksanakan pekerjaan mereka saling membantu dan saling menghargai sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Untuk dimensi norma pada indikator perilaku pimpinan berada pada rata-rata 3,69 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan pimpinan bijak dalam mengawasi dan memberi arahan terhadap pegawai serta pimpinan bersikap baik dan saling menghormati terhadap pegawai. Kemudian indikator standar perilaku antar pegawai berada pada rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban sedang, hal ini dikarenakan komunikasi dan kerja sama antar pegawai tidak terjalin dengan baik sehingga menghambat proses bekerja. Setelah itu, indikator perilaku pegawai berada pada rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban kuat, dalam hal ini pegawai berperilaku baik antar sesama pegawai maupun kepada pimpinan.

Selanjutnya dimensi nilai dominan pada indikator efektifitas kinerja berada pada rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan cara bekerja agar lebih efektif sehingga mencapai tujuan dengan tepat. Kemudian indikator efisiensi kinerja berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban kuat, dalam hal ini pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang berikan pimpinan sesuai dengan kemampuan mereka. Selanjutnya indikator pembinaan kesatuan di lingkungan kerja berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan hubungan antara pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik seperti ketika pegawai berbicara kepada pimpinan tidak ada rasa sungkan dan canggung.

Kemudian dimensi filosofi pada indikator keyakinan penerapan kebijakan berada pada

rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban kuat, disebabkan rasa percaya pegawai terhadap kebijakan-kebijakan yang telah dibuat instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk indikator penghormatan sesama anggota organisasi berada pada rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan pegawai saling menghormati sesama pegawai maupun kepada pimpinan. Selanjutnya indikator meningkatkan kepercayaan dalam organisasi berada pada rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan hubungan antar rekan kerja saling percaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

Setelah itu, dimensi aturan pada indikator pelaksanaan tata tertib organisasi berada pada rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban sedang, hal ini disebabkan masih ada pegawai yang melanggar peraturan kantor, misalnya tidak memakai seragam PEMPROVSU sesuai dengan hari yang ditentukan dan menggunakan jam istirahat yang berlebih. Kemudian indikator sanksi yang berlaku berada pada rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan apabila ada pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi misalnya tunjangan kinerja pegawai akan dikurangi. Selanjutnya indikator sanksi terhadap pelanggaran tata tertib kantor berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban kuat, dalam hal ini pegawai yang melanggar peraturan akan diberi peringatan atau teguran terlebih dahulu oleh pimpinan.

Pada dimensi iklim organisasi pada indikator kondisi lingkungan kerja berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai. Selanjutnya indikator hubungan antar anggota berada pada rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban kuat, hal ini disebabkan hubungan antar sesama anggota sudah terjalin baik, pegawai saling harmonis walau berbeda suku dan agama. Kemudian indikator perilaku hubungan dengan pihak luar organisasi berada pada rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban kuat, dalam hal ini hubungan yang dijalin pegawai dengan pegawai yang bekerja dilapangan baik, dilihat dari perilaku

pegawai yang memberi tahu kepada pegawai yang bekerja dilapangan akan informasi terbaru dari kantor.

Secara keseluruhan bahwa nilai rata-rata untuk variabel budaya organisasi berdasarkan jawaban responden sebesar 3,68 dengan kriteria jawaban kuat. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,93 dengan kriteria jawaban kuat berada pada dimensi iklim organisasi pada indikator kondisi fisik lingkungan kerja. Sedangkan, nilai rata-rata terendah sebesar 3,22 dengan kriteria jawaban sedang untuk dimensi norma pada indikator standar aturan perilaku dan dimensi aturan pada indikator pelaksanaan tata tertib organisasi.

#### **Gambaran Karakteristik Indivud Pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar**

Dari hasil analisa dapat dilihat pada dimensi tingkat persetujuan pada indikator dalam menerima orang lain berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai mau menerima masukan dari rekan kerja yang lain. Selanjutnya indikator mau bekerja sama berada pada rata-rata 3,27 dengan kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan beberapa pegawai masih ada yang kurang dalam bekerja sama untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Untuk indikator pengertian berada pada rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pegawai saling pengertian terhadap pegawai yang lain dan mau membantu pegawai yang tidak mengerti mengerjakan tugas.

Dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran pada indikator perhatian terhadap pekerjaan berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepadanya. Kemudian indikator kesadaran bekerja berada pada rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menerima tugas yang diberikan pimpinan kepadanya dengan baik. Setelah itu, indikator keseriusan dalam bekerja berada pada rata-rata 3,27 dengan kriteria cukup

baik, dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang kurang serius atau fokus melakukan pekerjaan.

Kemudian dimensi tingkat emosi yang negatif pada indikator ketenangan berada pada rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai tenang dalam melakukan pekerjaan. Kemudian indikator kesabaran berada pada rata-rata 3,78 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai sabar dalam melakukan dan melaksanakan tugas yang berikan pimpinan kepadanya. Selanjutnya indikator tidak reaktif berada pada rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini tindakan pegawai yang baik memiliki respon terhadap suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Selanjutnya dimensi tingkat keleluasaan dan kenyamanan pada indikator merasa nyaman berada pada rata-rata 4,20 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai merasa nyaman dalam melakukan tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Selanjutnya indikator rasa leluasa berinteraksi berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai leluasa berinteraksi dengan rekan kerja yang lain. Untuk indikator rasa kemampuan diterima orang lain berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pegawai menerima masukan positif yang diberi oleh rekan kerja untuk membantu menyelesaikan tugas.

Pada dimensi tingkat keterbukaan untuk indikator menerima ide-ide baru berada pada rata-rata 4,01 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menerima ide-ide baru dari sesama rekan kerja untuk mendukung tugas dan mengoptimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut. Selanjutnya indikator belajar dari orang lain berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pegawai mau belajar dari rekan kerja yang sudah mengerti dan mengetahui pekerjaan agar menambah wawasan pegawai tersebut. Kemudian indikator menerima kritik dan saran berada pada rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai menerima kritik dan saran dari rekan

kerja untuk memperbaiki tugas yang sedang dikerjakan.

Secara keseluruhan bahwa nilai rata-rata untuk variabel karakteristik individu berdasarkan jawaban responden sebesar 3,83 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20 dengan kriteria jawaban kuat berada pada dimensi tingkat keleluasaan dan kenyamanan pada indikator ketenangan bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi tingkat persetujuan pada indikator mau bekerja sama dan dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran pada dimensi keseriusan dalam bekerja.

#### **Gambaran Kinerja Pegawai Pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar**

Dari hasil analisa dapat dilihat pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator pertanggungjawaban hasil kerja berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai kurang bertanggungjawab terhadap pemeliharaan dan pengawasan jaringan irigasi sehingga menimbulkan keluhan dari masyarakat. Pada indikator tingkat pencapaian target kerja berada pada rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena secara keseluruhan pegawai telah mampu mencapai target kerja instansi.

Indikator kualitas hasil kerja berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan pada saat mendapatkan proyek perbaikan saluran irigasi, pegawai kurang melakukan pengecekan kepada pekerja pembangunan saluran irigasi seperti tidak ada pembersihan pada sendimen saluran irigasi yang telah rusak sehingga banyak masyarakat yang mengeluh karena saluran irigasi cepat mengalami kerusakan. Untuk indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan berada pada rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini karena pegawai kurang teliti dalam melakukan pengawasan dan pemeliharaan jaringan irigasi.

Indikator efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata

3,80 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Pada indikator pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tenggang waktu yang ditentukan berada pada rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan meski diberikan tenggang waktu sesuai dengan ketentuan yang ada. Indikator jumlah anggaran yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena jumlah anggaran yang diberikan kepada pegawai sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator kemampuan dalam mengalokasikan biaya berada pada nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menggunakan biaya anggaran dengan tepat untuk keperluan pekerjaan.

Sedangkan pada dimensi perilaku kerja dengan indikator sikap dalam memberikan pelayanan berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat pegawai berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat saat menerima keluhan-keluhan dari masyarakat. Pada indikator kualitas dalam melayani berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai memiliki kompetensi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Indikator etika dalam bekerja berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pegawai memiliki sikap yang baik dalam bekerja dan di lingkungan kerja. Pada indikator kemampuan dalam instansi berada pada rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya indikator kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu. Pada indikator tanggung jawab dalam bertindak menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,86 dengan

kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai selalu bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya meskipun terdapat beberapa kesalahan. Untuk indikator tingkat kehadiran berada pada rata-rata 3,99 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena tingkat kehadiran pegawai setiap harinya sudah baik. Pada indikator kepatuhan menaati peraturan berada pada rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini disebabkan masih adanya beberapa pegawai yang tidak berada di tempat kerjanya saat jam kerja.

Untuk indikator hubungan kerjasama dengan rekan kerja berada pada rata-rata 3,99 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator hubungan kerjasama dengan atasan berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pimpinan dan pegawai memiliki hubungan yang baik tidak merasa sungkan dan canggung saat bekerjasama. Untuk indikator pimpinan mempengaruhi bawahan berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena ketika pimpinan ada di kantor maka pimpinan memiliki cara untuk mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada indikator pimpinan memotivasi bawahan berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena ketika pimpinan ada di kantor maka pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk terus giat bekerja.

Berdasarkan keseluruhan total jawaban responden dapat dilihat nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian rata-rata tertinggi sebesar 4,00 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi perilaku kerja untuk indikator orientasi pelayanan pada sikap dalam memberikan pelayanan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,24 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator pertanggungjawaban hasil kerja, dan kualitas hasil kerja setiap harinya.

**Deskriptif Kuantitatif  
Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah budaya organisasi, karakteristik individu dan Y adalah kinerja pegawai.

**Tabel 2  
Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	15,801	5,047	
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	,749	,071	,726
Karakteristik Individu (X <sub>2</sub> )	,170	,080	,146

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: hasil pengolahan data primer

Dari hasil analisis regresi dengan SPSS diperoleh koefisien regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,749 dan b<sub>2</sub> sebesar 0,170 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $\hat{Y} = 15,801 + 0,749X_1 + 0,170X_2$  artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan karakteristik individu (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar.

**Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan**

Untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubah, dinyatakan dengan dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS versi 21. Hasil

korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3  
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,630	4,333

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>),

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data

Dari hasil korelasi pada tabel 3 diperoleh nilai r = 0,798 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi, karakteristik individu dengan kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R Square = 0,637, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai (Y) sebesar 63,7% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan karakteristik individu (X<sub>2</sub>) sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, kerjasama tim, kemampuan intelektual, gaya kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi karyawan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan secara simultan, yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan kerjasama tim yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4  
Perkiraan Nilai Fhitung**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3069,590	2	1534,795	81,733	,000 <sup>b</sup>
Residual	1746,369	93	18,778		
Total	4815,958	95			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan table 4 diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 81,733 > F<sub>tabel</sub> dengan (0,05 ; 2 vs 93) sebesar 3,09, atau dengan signifikan 0,000 < α

0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar.

**Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan secara parsial, yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi dan kerjasama tim yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5**  
**Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$**

<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	3,131	,002
Budaya Organisasi 1 ( $X_1$ )	<b>10,578</b>	<b>,000</b>
Karakteristik Individu ( $X_2$ )	<b>2,125</b>	<b>,036</b>

a. *Dependent*

*Variable:* Kinerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_1$  (budaya organisasi) sebesar  $10,578 > t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  ( $96-2-1=93$ ) sebesar 1,985 atau taraf signifikan  $0,000 \leq \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar.

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_2$  (karakteristik individu) sebesar  $2,125 > t_{tabel}$  dengan  $df=n-k-1$  ( $96-2-1=93$ ) sebesar 1,985 atau taraf signifikan  $0,036 < \alpha$  0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar.

**Evaluasi**

**Budaya Organisasi pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar**

Budaya organisasi memiliki sebuah sistem bersama yang telah disepakati dan dianut para anggota sebagai seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya dan yang membedakannya sebagai organisasi lainnya. Budaya organisasi pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar dapat dikatakan kuat, dapat dilihat dari analisis yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,68 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih berada dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Dimensi norma pada indikator standar perilaku antar pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban sedang, cara mengatasinya agar pegawai tidak merokok di dalam ruangan disaat bekerja karena dapat mengganggu kesehatan dan kenyamanan pegawai lain saat bekerja. Selanjutnya pada indikator perilaku pegawai berada pada rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban kuat, cara mengatasinya sebaiknya pegawai lebih berani tanpa rasa takut atau rasa segan untuk berbicara kepada pimpinan agar pegawai lebih mengetahui cara mengerjakan tugas yang diberi pimpinan.

Kemudian dimensi filosofi pada indikator meningkatkan kepercayaan dalam organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,65 dengan kriteria jawaban kuat, cara meningkatkannya agar pegawai lebih memberi rasa percaya kepada sesama rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas, agar rekan kerja mengerti mengerjakan tugas yang diberi pimpinan. Untuk dimensi aturan pada indikator pelaksanaan tata tertib organisasi diperoleh nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban sedang, cara meningkatkannya agar pegawai lebih mematuhi peraturan yang ada di kantor misalnya memakai

pakaian seragam batik PEMPROVSU di hari yang sudah ditentukan.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, diharapkan agar pegawai lebih menaati peraturan yang sudah ditentukan agar tidak dikenakan sanksi.

**Karakteristik Individu pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar**

Karakteristik individu merupakan komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam instansi. Karakteristik individu yang baik akan mendorong kinerja seorang pegawai untuk lebih baik, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Karakteristik individu pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi tingkat persetujuan pada indikator mau bekerja sama diperoleh nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkannya agar pegawai saling bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diberi pimpinan supaya pegawai yang lain mengerti cara mengerjakan tugas tersebut. Selanjutnya Dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran pada indikator keseriusan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya pegawai sebaiknya fokus kepada pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, meskipun memiliki masalah di luar kantor.

Pada dimensi tingkat emosi yang negatif pada indikator tingkat emosi yang negatif dalam ketenangan diperoleh nilai rata-rata 3,75 dengan

kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya agar pegawai dapat mengontrol emosi, mengerjakan tugas dengan ketenangan agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan lancar. Selanjutnya pada indikator kesabaran bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,78 dengan kriteria baik, cara mengatasinya sebaiknya pegawai sabar dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan agar hasil pekerjaan maksimal.

Dimensi terakhir, yaitu tingkat keterbukaan, pada indikator tingkat keterbukaan dalam menerima kritik dan saran diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya sebaiknya pegawai menerima kritikan dan saran yang diberikan sesama rekan kerja pegawai ataupun dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karakteristik individu pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, sebaiknya pegawai saling meningkatkan kerja sama yang baik sesama pegawai agar pekerjaan lebih cepat selesai dan pegawai yang lain mengerti untuk mengerjakan tugas tersebut dikemudian hari dan agar pegawai lebih fokus untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada pegawai tersebut walau memiliki masalah diluar lingkungan kantor.

**Kinerja Pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan KM. 3,5 Pematangsiantar**

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja dapat ditingkatkan apabila ada keseriusan dan ketekunan saat bekerja. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah instansi sudah baik, maka tujuan instansi dapat dengan mudah tercapai. Kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar sudah dalam kategori baik, dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,77 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator pertanggungjawaban hasil kerja berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya pegawai sebaiknya lebih bertanggungjawab terhadap pemeliharaan dan pengawasan jaringan irigasi. Selanjutnya indikator kualitas hasil kerja berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya sebaiknya sebelum pembangunan dilakukan ada baiknya pegawai menginformasikan kepada pekerja pembangunan saluran irigasi untuk melakukan pembersihan pada sendimen saluran irigasi. Untuk indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya diharapkan pegawai lebih teliti dalam melakukan pengawasan dan pemeliharaan jaringan irigasi.

Pada dimensi perilaku kerja untuk indikator kepatuhan dalam menaati peraturan berada pada rata-rata 3,25 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya sebaiknya pegawai berada di tempat kerjanya saat jam kerja dan menghindari kegiatan bergosip saat jam kerja sehingga pekerjaan dapat lebih cepat terselesaikan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada UPT SDA Bah Bolon, Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Jl. Asahan Km. 3,5 Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun demikian, diharapkan agar pegawai lebih memperhatikan tanggung jawab, kualitas hasil kerja, ketelitian hasil kerja dan menaati peraturan guna mencapai tujuan bersama.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata

dengan kriteria jawaban kuat. Kemudian rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban kuat berada pada dimensi aturan perilaku yang diamati untuk indikator aturan perilaku dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban sedang berada pada dimensi norma untuk indikator standar perilaku antar pegawai dan pada dimensi aturan pada indikator pelaksanaan tata tertib organisasi.

b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang karakteristik individu diperoleh nilai dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi tingkat keleluasaan dan kenyamanan pada indikator merasa nyaman. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria cukup baik untuk dimensi tingkat persetujuan pada indikator mau bekerja sama dan dimensi tingkat keseriusan dan kesadaran pada indikator keseriusan dalam bekerja.

c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kinerja pegawai berada pada nilai rata-rata dengan kriteria jawaban baik. Kemudian rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi perilaku kerja untuk indikator sikap dalam memberikan pelayanan. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator pertanggungjawaban hasil kerja dan kualitas hasil kerja.

d. Hasil analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

e. Hasil analisis korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi, karakteristik individu, dengan kinerja pegawai. Kemudian diperoleh tinggi rendahnya kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ).

f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F,  $H_0$  ditolak, artinya terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t,  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

#### **Saran**

- a. Untuk memperkuat budaya organisasi sebaiknya agar pegawai tidak merokok didalam ruangan disaat bekerja karena dapat mengganggu kesehatan dan kenyamanan pegawai lain saat bekerja dan pegawai lebih mematuhi peraturan yang ada di kantor misalnya memakai pakaian seragam batik PEMPROVSU di hari yang sudah ditentukan.
- b. Untuk mendorong karakteristik individu perlu ditingkatkan pegawai saling bekerja sama dalam menjalankan tugas yang diberi pimpinan supaya pegawai yang lain mengerti cara mengerjakan tugas tersebut dan pegawai sebaiknya fokus kepada pekerjaan yang di beri oleh pimpinan, meskipun memiliki masalah di luar kantor.
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan agar pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pengawasan dan pemeliharaan jaringan irigasi dan untuk kualitas hasil kerja cara mengatasinya sebaiknya sebelum pembangunan dilakukan ada baiknya pegawai menginformasikan kepada pekerja pembangunan saluran irigasi untuk melakukan pembersihan pada sendimen saluran irigasi.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi

kinerja pegawai sebagian bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, kerjasama tim, kemampuan intelektual, gaya kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi karyawan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, Ricky W, 2003. **Manajemen**. Jilid I. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins dan Mary Coutler. 2010. **Manajemen**. Jilid Pertama. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2007. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2003. **Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Torang, Syamsir. 2016. **Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)**. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2014. **Kepemimpinan**. Edisi Pertama. Cetakkan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.