

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B CIANJUR

Muhammad Faisal Armani, Padmono Wibowo

Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Email : faisalxtream12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode penelitian kuantitatif. Dalam memperoleh data, penulis melakukan penyebaran kuisioner kepada 92 responden yaitu seluruh petugas pemasyarakatan yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur. Adapun total kuisioner yang digunakan yaitu sebanyak 22 butir pernyataan terkait dengan variable peneletitian yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner google form dan data diolah menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan reliabel, sehingga layak untuk dijadikan alat ukur dalam sebuah penelitian. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal. Lalu terdapat hasil yang menyatakan bahwa dua variabel ini memiliki hubungan linear dengan angka signifikansi deviation from linearity sebesar 0,199. Berdasar keseluruhan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Hasil hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Terdapat pengaruh positif kuat dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur dengan tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 22.6% yang artinya 77.4% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Lembaga Pemasyarakatan.

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of organizational culture on employee performance in Class IIB Cianjur Penitentiary. The research method used is the quantitative research method. In obtaining data, the authors distributed questionnaires to 92 respondents, namely all correctional officers on duty at the Cianjur Class IIB Penitentiary. The total questionnaire used is 22 statement items related to the research variables, namely organizational culture and employee performance. The data collection method in this study was the google form questionnaire method and the data was processed using SPSS 26. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that the questionnaires used in this study are all valid and reliable, so they are feasible to be used as measuring instruments in a study. In addition, the obtained significance value or Asymp. Sig. (2-tailed) of 0.200. In accordance with the normality test requirements, a significance value of $0.200 > 0.05$, it can be concluded that the data from this study are normally distributed. Then there are results which state that these two variables have a linear relationship with a significant deviation from linearity rate of 0.199. Based on all the data, it can be concluded that there is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance in Class IIB Cianjur Penitentiary. This shows that organizational culture has a good impact on the performance that has been carried out by employees. The results of the hypothesis of this study indicate that the hypothesis can be accepted. There is a strong positive influence of organizational culture on employee performance in Class IIB Cianjur Penitentiary with the level of influence of organizational culture on employee performance of 22.6%, which means that the remaining 77.4% can be influenced by other variables.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Correctional Institution.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi pada sebuah organisasi ataupun lembaga tentunya sangat berpengaruh terhadap penampilan organisasi serta bagaimana masyarakat memandang organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya yang positif maka pasti mempunyai serta memberi citra yang positif juga, begitu juga sebaliknya apabila organisasi mempunyai budaya yang negatif maka akan mempunyai serta memberikan citra yang negative juga kepada organisasi. Budaya organisasi ini pastilah berperan penting dalam tercapainya tujuan dari organisasi, tak lepas dari itu untuk mendukung tujuan dari organisasi diperlukan juga sumber daya manusia yang professional serta mempunyai kualitas yang baik. Oleh karenanya setiap organisasi maupun instansi pastilah membutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi tinggi, kecakapan dalam melaksanakan tugas, mempunyai pengetahuan yang luas serta pengambilan keputusan yang tepat. Untuk membangun SDM yang baik, salah satu

faktor pendukungnya yaitu pengaruh dari budaya yang telah biasa diterapkan pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi sangatlah penting dalam kemampuan mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut karena budaya organisasi yang dijalankan merupakan faktor untuk menentukan kinerja dari sumber daya manusia dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang profesional dan berkualitas salah satu yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja yaitu budaya organisasi. Karena budaya organisasi mampu memberikan motivasi terhadap pegawai untuk memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan setiap tugasnya dengan komitmen dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, dalam menerapkan budaya organisasi, maka harus diperlukan dukungan dari setiap pegawai yang ada di lingkungan organisasi tersebut.

Salah satu organisasi yang mempunyai budaya organisasi yaitu Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur. Lapas Cianjur mempunyai fungsi serta tugas pokok sebagai tempat untuk melaksanakan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan dengan menganut asas pengayoman, persamaan pelakuan, pelayanan dan pendidikan. Keberhasilan dari fungsi dan tugas pokok tersebut, budaya organisasi memiliki peran penting dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, dalam artian keberhasilan dari fungsi dan tugas pokok dari suatu organisasi dapat dicapai oleh budaya organisasi yang didukung dari kinerja pegawainya. Dalam menjalankan fungsi dan tugas pokoknya Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur mempunyai banyak aturan-aturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai, dan pimpinan yang akan mengawasi jalannya aturan tersebut agar seluruh pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan moral dari seluruh petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur terutama dalam kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja. Meskipun demikian, terdapat juga permasalahan atau penghambat dalam mencapai hal tersebut yaitu seperti kurangnya pengawasan dari pemimpin, tidak adanya pengembangan diri, tidak mengerjakan tugas sesuai dengan aturan, target dalam bekerja tidak tercapai, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh petugas, keterlambatan petugas dalam bekerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui budaya organisasi, kinerja pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki peran yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja organisasi atau memberdayakan kinerja karyawan. Sejauh mana budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dapat dilihat dari kuat atau lemahnya budaya organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa setiap organisasi harus memiliki budaya yang kuat karena akan berdampak lebih besar pada perilaku anggota organisasi. Terbukti melalui budaya yang kuat dapat menyebabkan seluruh aktivitas anggota diarahkan pada misi organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kotter dan Hasket (1997), jika budaya organisasi dikelola dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, faktor praktik dimensi budaya seperti penghindaran ketidakpastian, orientasi masa depan, gender dan jarak kekuasaan, egalitarianisme, dan orientasi manusia memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan (Gupta, 2011). Melalui studi empiris, Bhatti (2012) menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta produktivitas organisasi. Hasil penelitian menggarisbawahi bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ojo, 2009; Ehtesham et al., 2011; Ahmad, 2012).

Budaya organisasi berperan sebagai katalisator dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi harus menjadi kewajiban bagi seluruh anggota dan pegawai organisasi, karena hal itu akan menimbulkan konsistensi di antara para anggota organisasi. Selain itu, ini akan meningkatkan efisiensi grup, komitmen, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Mengingat pentingnya seperti itu, saya mengusulkan hipotesis berikut:

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara total terdapat 13 item yang digunakan sebagai indikator dalam Budaya Organisasi ini. Item sampel skala adalah “Penekanan pada prestasi kerja” dan “memiliki kepercayaan yang tinggi satu sama lain” – item ini diadaptasi dari studi oleh Okta et al. (2015).

1. Bekerja secara detail
2. Tepat di tempat kerja
3. Perhatian terhadap masalah perusahaan
4. Memberikan kesempatan
5. Penekanan pada prestasi kerja
6. Memberikan imbalan
7. Memiliki kepercayaan yang tinggi satu sama lain
8. Saling mendukung
9. Bekerja secara kooperatif
10. Responsif terhadap isu-isu perusahaan

11. Kompetitif
12. Menjaga rutinitas kerja
13. Mencapai tujuan perusahaan

Kinerja pegawai diukur dengan sepuluh indikator yaitu:

1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas
2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan angka yang ditentukan
4. Menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditentukan
5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya
6. Masuk dan pulang kerja tepat waktu
7. Menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan
8. Membutuhkan umpan balik dari atasan
9. Mampu bekerja sama dengan mitra
10. Mampu bekerja sama dengan pimpinan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif atau pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan cara meneliti hubungan-hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian dan menekankan pada analisis data-data berupa angka yang diolah berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2014). Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal (causal design) yang menghubungkan sebab dan akibat antara variabel X dan variabel Y. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2014). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan pegawai di Lembaga Pemasayarakatan Kelas IIB Cianjur yang berjumlah 92 orang pegawai. Dengan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kusioner yang berisikan butir-butir pernyataan dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Analisis dalam penelitian menggunakan uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, uji determinasi antara Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

SAMPEL

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang memiliki kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian. Diperlukan teknik pengambilan sampel agar sampel yang diambil dapat representatif. Penentuan sampel tersebut dilakukan

dengan cara yang benar dan idapat dipertanggungjawabkan agar mendapatkan data yang benar sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan slovin. Sampel penelitian ini berjumlah 50 pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas merupakan istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur (Syahrums & Salim, 2014). Sedangkan menurut (Creswell, 2014) *“validity in quantitative research refers to whether one can draw meaningful and useful inferences from scores on particular instuments.”* atau validitas dalam penelitian kuantitatif mengacu pada apakah seseorang dapat menarik kesimpulan yang bermakna dan berguna dari skor pada instrumen tertentu. Pengujian validitas pernyataan dapat dilakukan dengan membandngkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. Sedangkan, jika nilai $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1 Uji Validitas Budaya Organisasi

Item	R Hitung	R Tabel 5%	keterangan
X1_1	0.433	0.279	Valid
X1_2	0.375	0.279	Valid
X1_3	0.358	0.279	Valid
X1_4	0.460	0.279	Valid
X1_5	0.624	0.279	Valid
X1_6	0.471	0.279	Valid
X1_7	0.399	0.279	Valid
X1_8	0.544	0.279	Valid
X1_9	0.443	0.279	Valid
X1_10	0.471	0.279	Valid
X1_11	0.591	0.279	Valid

X1_12	0.485	0.279	Valid
X1_13	0.460	0.279	Valid

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Berdasarkan tabel 1 didapatkan 12 item pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item dalam tabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	R Hitung	R Tabel 5%	keterangan
Y1	0.375	0.279	Valid
Y2	0.778	0.279	Valid
Y3	0.379	0.279	Valid
Y4	0.511	0.279	Valid
Y5	0.778	0.279	Valid
Y6	0.586	0.279	Valid
Y7	0.514	0.279	Valid
Y8	0.309	0.279	Valid
Y9	0.348	0.279	Valid
Y10	0.375	0.279	Valid

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Berdasarkan tabel 2 didapatkan 10 item pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item dalam tabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penguji menggunakan pengujian cronbach's alpha dengan bantuan software IBM SPSS 26 dalam mengukur reliabilitas dari indikator penelitian. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 (lebih

besar dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan instrumen pengukuran terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ (kurang dari 0,6) maka berlaku sebaliknya.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	13

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Nilai Cronbach's Alpha dari budaya organisasi dengan 13 item pernyataan sebesar 0,707. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 1.4 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	9

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 30 April 2022)

Nilai Cronbach's Alpha dari budaya organisasi dengan 9 item pernyataan sebesar 0,650. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu sampel yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat dalam melakukan uji regresi. Penelitian ini menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan software IBM SPSS 26 dalam menentukan distribusi data. Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulan pada uji normalitas yaitu, jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal, akan tetapi jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97258229
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.080
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti sebagaimana pada Tabel 5 diperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai

dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Linearitas

Tabel 6
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
VAR00002 * VAR00001	Between Groups	(Combined)	108.230	11	9.839	2.706	.011
		Linearity	55.757	1	55.757	15.332	.000
		Deviation from Linearity	52.472	10	5.247	1.443	.199
	Within Groups		138.190	38	3.637		
	Total		246.420	49			

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,199 Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (Budaya Organisasi) dan Y (Kinerja Karyawan) memiliki hubungan linear.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau *variabel* independen dalam hal ini adalah Budaya Organisasi terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai.

Tabel 7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.226	.210	1.99302

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : data primer SPSS oleh penulis (15 Mei 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0.476$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,226$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X) menerangkan variabel Innovative Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22.6%, sedangkan sisanyasebesar 77.4% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.757	1	55.757	14.037	.000 ^b
	Residual	190.663	48	3.972		
	Total	246.420	49			

a. Dependent Variable: VAR00002

b. Predictors: (Constant), VAR00001

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dari Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. < 0.05 (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Tabel 9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.841	5.799		3.422	.001
	VAR00001	.359	.096	.476	3.747	.000

a. Dependent Variable: VAR00002

Sumber : Data Primer SPSS (Dioleh oleh penulis 15 Mei 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dan diperoleh persamaan regresi

$$Y = a + bX = 19.841 + 0.359X$$

Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapakanilai Y atau variable Kinerja Pegawai jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 2, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 19.841 + 0,359(2) = 20,559$. Maka bila diketahui X= 2 maka Y= 20,559

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan reliabel, sehingga layak untuk dijadikan alat ukur dalam sebuah penelitian. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal. Lalu terdapat hasil yang menyatakan bahwa dua variabel ini memiliki hubungan linear dengan angka signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,199. Berdasar keseluruhan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Hasil hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Terdapat pengaruh positif kuat dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur dengan tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 22.6% yang artinya 77.4% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Cianjur, peneliti mengajukan beberapa saran yaitu :

- Saran Praktis

1. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai fungsi dan tujuan dari organisasi, oleh karena itu diharapkan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Cianjur meningkatkan budaya organisasi kearah yang lebih baik dengan menerapkan tujuh karakter yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, agresif dan stabil.
2. Diharapkan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Cianjur menciptakan kinerja pegawai yang memiliki kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja, sebuah organisasi harus menciptakan budaya organisasi yang baik dengan dibuatnya aturan-aturan dan pengawasan yang baik dari pemimpin.

- Saran Teoritis

1. Penelitian mengenai budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap variabel lain masih sangat jarang ditemukan khususnya dibidang pemasyarakatan. Oleh karena itu, lebih baik jika kedepannya lebih banyak penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap variabel yang dibutuhkan dalam meningkatkan pencapaian organisasi.
2. Diharapkan peneliti melakukan uji yang lebih lengkap dan sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga penelitian terkait Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dapat terjawab dengan jelas dan tuntas dengan uji-uji yang lengkap.

REFERENSI

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Okta, K., Umar, N., Musadiq, A., Utami, N. and Hamidah, N.U. (2015), "The influence of organizational culture and entrepreneurial orientation on the job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance", *European Journal of Business and Management*, Vol. 7 No. 2, pp. 55-67.
- Robbins, S.P. (2003), *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*, Pearson Education South Africa, Cape Town.
- Kotter, J.P and Heskett S.L, 1997. *Corporate Culture and Performance*. PT. Ahli Bahasa Benyamin Molam. PT. Prenhallindo Simon & Schruster (Asia) Pte Ltd. Jakarta
- Gupta, Vipin, 2011. *Cultural Basis Of High Performance Organizations*. *International Journal of Commerce and Management* Vol. 21 No. 3, pp. 221-240.
- Bhatti, P. (2012), "Impact assessment of organization culture on employee", *APJEM Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management*, Vol. 1 No. 5, pp. 69-76, available at: www.pinnaclejournals.com
- Ojo, O. (2009), "Impact assessment of corporate culture on employee job performance", *Journal Business Intelligence*, Vol. 2 No. 2, pp. 388-397.
- Ahmad, S.M. (2012), "Impact of organizational culture on performance management practice in Pakistan", *Business Intelligence Journal*, Vol. 5 No. 1, pp. 50-55.
- Ehtesham, U.M., Muhammad, T.M. and Muhammad, S.A. (2011), "Relationship between organizational culture and performance management practices: a case of university in Pakistan", *Journal of Competitiveness*, Vol. 4 No. 8, pp. 78-86.
- Syahrur, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (p. Books 1-184). ISBN 979-3216-90-5