

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ROKAN HULU**

Intan Kumala Dewi, Arrafiqur Rahman

---

**Abstrak**

---

Metode penelitian digunakan adalah metode kuantitatif populasi dalam penelitian adalah jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 sebanyak 67 responden. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Serta teknik analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y_1 = 0,538+0,555X+e$  pada koefisien korelasi diperoleh nilai R untuk kinerja sebesar 0,825, dan pada koefisien determinasi diperoleh R Square untuk kinerja sebesar 0,681 atau 68,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain, hasil penelitian uji t variabel budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan t hitung > t tabel yaitu  $11,771 > 1,999714$ . Kemudian untuk persamaan  $Y_2 = 6,203+0,602X+e$ , dan nilai R untuk kepuasan kerja sebesar 0,734, dan hasil R square untuk kepuasan kerja sebesar 0,539 atau 53,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain, hasil Uji t variabel budaya terhadap kepuasan menunjukkan t hitung > t tabel yaitu  $8,723 > 1,999714$ .

---

**Keywords:** *budaya organisasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai.*

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam organisasi banyak mendapat perhatian para praktisi baik pemerintah maupun swasta dan akademis dalam era globalisasi disadari bahwa sumber daya manusia merupakan. Pada zaman sekarang ini sudah tidak asing lagi yang namanya persaingan instansi. Instansi secara umum ada instansi swasta maupun instansi pemerintah. Setiap instansi memiliki sasaran yang hendak didapatkan dalam perusahaan atau instansi masing-masing. Untuk mencapai sasaran perusahaan tersebut memiliki trik atau cara tersendiri untuk mencapainya, tergantung bagaimana proses dan cara strategi direncanakan untuk mencapainya, asal tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

Ketika suatu instansi berjalan maka terdapat sebuah organisasi yang dapat mengatur dan menjalankan semua sistem

dan program yang telah di rencanakan oleh instansi tersebut.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. (Wilangun, 2005).

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely dalam Sutanto (2003), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi (Sagita, 2018).

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan

kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik juga akan mampu menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson, Ivancevich, Donnely (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Ayu & Suprayetno, 2005).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) dalam struktur organisasi pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu mempunyai budaya organisasi. Adapun budaya organisasi yang di terapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu yaitu “ Siap Melayani Sepenuh Hati Tanpa di Pungut Biaya”. Ini berarti bahwa pelayanan menjadi hal yang penting dalam instansi ini. Namun demikian, masih ditemukan beberapa masalah pada organisasi ini diantaranya:

Karyawan masih kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan masih kurang memperhatikan sesuatu pekerjaan yang terlihat mudah, kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Proses pengambilan keputusan oleh pimpinan belum dilaksanakan secara terbuka, karyawan kurang dilibatkan dalam penentuan kebijakan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan beberapa masalah berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu ini yaitu: Banyaknya tugas kerja yang tidak terselesaikan tepat waktu, kurang menjiwai dan kemampuan memahami pekerjaan, akan berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja. Dalam pelaksanaan tugasnya karyawan kurangnya skill dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Adapun Permasalahan yang ditemukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu: dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masih banyak pegawai yang menunggu perintah atasan baru melaksanakan pekerjaan tanpa ada inisiatif sendiri dan karyawan yang mempunyai prestasi kerja kurang dihargai dalam organisasi tidak adanya penghargaan apabila pegawai melebihi target yang telah ditentukan.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

## LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL

### Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2011:18) mendefinisikan budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa dalam melakukan pekerjaan reliabel dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Indikator Budaya Organisasi dalam penelitian Jamaluddin, Salam, Yunus & Akib (2017) yang melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan pendapat Robbins (1996) yaitu:

1. Inovasi dan Keberanian mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi tim
6. Agresif
7. Stabil

### Kinerja Pegawai

menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2012:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
4. Tanggungjawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

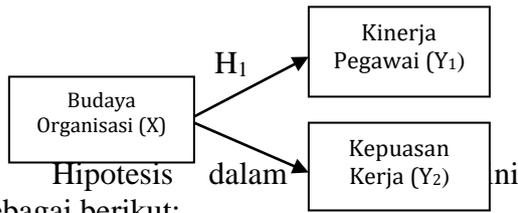
### Kepuasan Kerja Pegawai

Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Hasibuan (2008) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaan  
Setiap pegawai akan menyenangi pekerjaannya apabila semua kebutuhannya dapat terpenuhi reliabel moral maupun materil sehingga akan berdampak pada motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan.
2. Mencintai pekerjaan  
Untuk menciptakan motivasi pada diri pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, maka setiap individu dituntut untuk selalu mencintai pekerjaan dan tugas yang diberikan agar memiliki hasil kerja yang reliabel
3. Moral kerja  
Didalam beraktivitas setiap pegawai dituntut untuk selalu memiliki moral, reliabel kepada semua rekan maupun kepada atasan terlebih kepada konsumen.
4. Kedisiplinan  
Untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai didalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari.
5. Prestasi kerja  
Pegawai yang memiliki prestasi didalam bekerja tentunya harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Untuk tetap mempertahankan pegawai yang berprestasi tentunya perusahaan harus memberikan *reward* kepada pegawai tersebut dan agar menjadi motivasi bagi pegawai yang lain.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

sebagai berikut:

H1 :Diduga bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2 :Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 sebanyak 67 responden. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yaitu metode Observasi, metode wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan analisis maka akan dilakukan Uji Validitas, uji reliabilitas dan dilanjutkan dengan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan suatu pertanyaan penelitian dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa seluruh instrument memiliki nilai *r* hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai *r* tabel Sehingga disimpulkan bahwa seluruh instrument pada penelitian ini dapat digunakan atau mampu untuk mengukur setiap variabel pada penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

H2

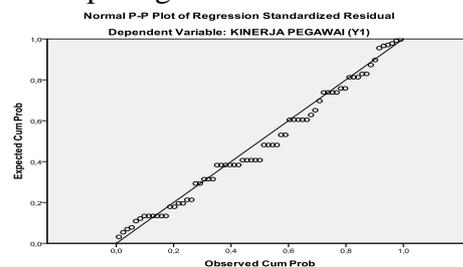
Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dependibilitas, sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan menghasilkan yang sama. Diperoleh hasil reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,853, Kinerja Pegawai Sebesar 0,802 dan Kepuasan Kerja Pegawai 0,851, nilai Cronbach Alpha hitung pada setiap variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai Cronbach Alpha Toleransi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel penelitian ini telah lolos uji reliabilitas, karena reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1, reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60. Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik Cronbach Alfa.

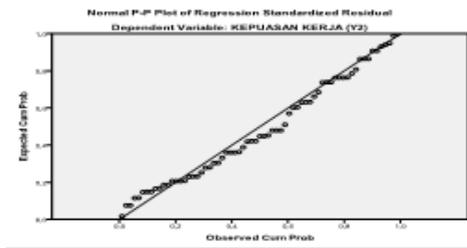
**Uji Asumsi Klasik**

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada uraian berikut ini:

**Uji Normalitas**

Untuk menyakinkan pengujian normalitas ini penulis menggunakan melalui grafik Normal Probability Plot, yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



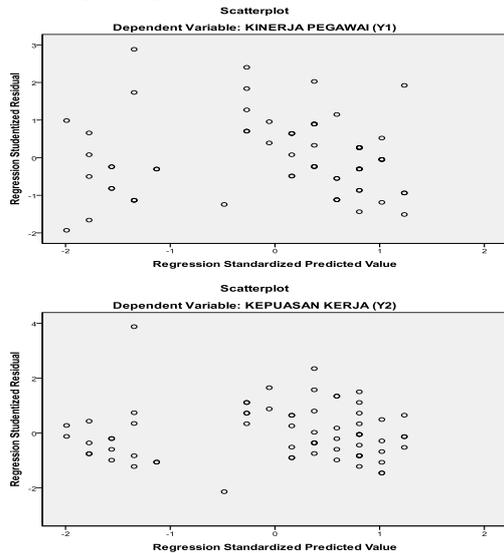


**Gambar 2.** Uji Normalitas  
*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020*

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk melihat uji heteroskedastisitas penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 1.** Analisis Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,538	2,804		,192	,848
BUDAYA ORGANISASI (X)	,555	,047	,825	11,771	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y1)

*Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020*

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Artinya tidak terbentuk pola yang jelas pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Perhitungan pada analisis regresi linear sederhana menggunakan program SPSS Statistic for windows version 18 yang hasilnya sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,538 + 0,555X + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta  
Konstanta sebesar 0,538, ini artinya apabila budaya organisasi (X) dalam keadaan 0, maka kinerja pegawai (Y1) akan mengalami kenaikan sebesar 0,538 satuan dengan asumsi (*ceteris paribus*) apabila hal-hal lain tetap atau variabel lain yang mempengaruhi.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi (X)

Variabel independen budaya organisasi yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y1), dengan koefisien sebesar 0,555. Yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y1) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu akan naik sebesar 0,555 satuan dengan asumsi (*ceteris paribus*) apabila hal-hal lain tetap atau variabel lain yang mempengaruhi.

2. Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

**Tabel 2.** Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,203	4,102		1,512	,135
	BUDAYA ORGANISASI (X)	,602	,069	,734	8,723	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y2)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,203 + 0,602X + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta  
Konstanta sebesar 6,203, ini artinya apabila budaya organisasi (X) dalam keadaan 0, maka kepuasan kerja pegawai (Y2) akan mengalami kenaikan sebesar 6,203 satuan dengan asumsi (*ceteris paribus*)

apabila hal-hal lain tetap atau variabel lain yang mempengaruhi.

- b. Koefisien regresi budaya organisasi (X)

Variabel independen budaya organisasi yang mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y2), dengan koefisien sebesar 0,602. Yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai (Y2) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Rokan Hulu akan naik sebesar 0,602 satuan dengan asumsi (*cateris paribus*) apabila hal-hal lain tetap atau variabel lain yang mempengaruhi.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Untuk melihat hasil pengujian hipotesis (uji t), dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 3.** Uji t

Variabel	Koefi	Stand	T	Sig
----------	-------	-------	---	-----

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 11,771 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,99714. Yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $11,771 > 1,997,14$ . nilai signifikan  $t$  kurang dari 5% (0,000) menandakan bahwa budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y1), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Uji t Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

**Tabel 4.** Uji t

Variabel independen	Koefisien Regresi	Standart Error	T	Sig
Budaya Organisasi	,602	,069	8,723	,000
Constanta	6,203	-	-	

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

independen	sien Regresi	art Error		.
Budaya Organisasi	,555	,047	11,771	,000
Constanta	,538	-	-	

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 8,723 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,99714. Yang berarti bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $8,723 > 1,99714$  nilai signifikan  $t$  kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) menandakan bahwa budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y2), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dapat diterima.

**Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja mampu menjelaskan kinerja, maka dilakukan penghitungan koefisiensi determinasi. Adapun hasil Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Squar	Adjusted R	Std, Error
-------	---	---------	------------	------------

		e	Square	of the Estimate
1.	,825	,681	,676	1,78227

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa R Square adalah 0,681 hasil tersebut bahwa dari hasil penelitian yang ada 68,1% variabel kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain / variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,734	,539	,532	2,60712

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa R Square adalah 0,539 hasil tersebut bahwa dari hasil penelitian yang ada, 53,9% variabel kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain / variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka kesimpulandalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Huluberdasarkan nilai TCR terhadap indikator budaya organisasi pada kriteria baik.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan HuluBerdasarkan nilai TCR terhadap indikator kinerja pegawai pada kriteria baik.
3. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indikator kepuasan kerja pegawai pada kriteria baik.
4. Pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y2) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu adalah berpengaruh secara positif dan signifikan.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini maupun untuk kepentingan penelitian selanjutnya. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Dalam indikator budaya organisasi yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, masih kurang baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, Ini berarti pimpinan perlu upaya untuk meningkatkan inovasi karyawan pada instansi ini, seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan supaya inovasi dalam

- diri pegawai lebih berkembang baik lagi.
2. Dalam indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas, masih kurang baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu, Ini juga perlu adanya peningkatan dalam indikator kuantitas seperti Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta memberikan kesempatan berkarir dan menciptakan kompetisi antar karyawan dalam hal pengembangan diri bagi karyawan yang memenuhi standard kualifikasi dan tidak berdasarkan *track record* semata. karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu lebih baik lagi.
  3. Dalam indikator kepuasan kerja pegawai yaitu moral kerja, masih kurang baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu perlu ditingkatkan supaya kepuasan kerja pegawai lebih meningkat, seperti melakukan outbound pada waktu tertentu untuk meningkatkan kekompakan antar sesama rekan kerja supaya ada rasa kekeluargaan yang tinggi antar sesama rekan kerja. Apabila kepuasan kerja baik maka kinerja pegawai juga akan baik.
  4. Membudayakan nilai-nilai yang dianut oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan pegawai serta hendaknya dimulai dari pimpinan puncak. Penuturan arti nilai yang dikehendaki menurut manfaat didalamnya yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan.
  - Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan reliabel strategis maupun operasional.
  5. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independent selain budaya organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai seperti variabel perubahan organisasi, perilaku kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan variabel terbaru lainnya yang dapat melengkapi penelitian ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia )*. (1996), 124–135.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cakaplah.Com. (04 Agustus 2019). *Unggahan Warga Terhadap Buruknya Layanan Dissukcapil Rokan Hulu Viral di Medsos*. diakses pada 04 Oktober 2019(<https://www.cakaplah.com/berita/baca/2019/08/04/unggah-warga-terhadap-buruknya-layanan-dissukcapil-rokul-viral-di-medsos#sthash.j8zsjKgM.dpbs>)
- Ekonomi, J. I., Ritawati, A., & Manajemen, P. M. (2013). *Pengaruh*

- Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek ( Persero ) Cabang Surabaya.* 9(1).
- Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.* 40–45.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss.* Semarang :Undip
- \_\_\_\_\_. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 18, Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif,* Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hughes. (2006). *Kepuasan Guru Praktek Evaluasi Dan Guru Kerja. Makalah dipresentasikan untuk the faculty of the Graduate School University of Missouri-Columbia.*
- Jusmin, A. (n.d.). *Jurnal F utur E Jurnal F utur E.* 13–27.
- Kolonel Susilo Martoyo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Cetakan Ketujuh, PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Cetakan Ketujuh, PT Refika Aditama.
- Penjajar, S., Ekonomi, F., Katholik, U., & Mandala, W. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.* 162–179.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari Teori ke Praktik,* Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha,* Jakarta: Rajawali Pers
- Riduwan, Akdon. *Dasar-dasar Statistika.* (2009). Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Cetakan Kesepuluh.* Bandung: Alfabeta.
- Robbins Stephen. (2006). *" Perilaku Organisasi",* Jakarta, PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.* 4(1).
- Sagita, A. A. (2018). *Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator ( Studi Pada PT Astra Internasional , Tbk-Toyota ( Auto2000 ) Cabang Sutoyo Malang ).* 57(1).
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: PT. Refika.
- Simanjuntak, Payaman.(2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Jakarta: LPFEUI.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya; Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22- 47.
- Strauss dan Style. (2006). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo*, Jakarta: Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala.
- Sugiyono dan Hariyanto, (2011). *Belajar dan Pembelajaran. Teori dan Konsep Dasar*. Surabaya: Rosda.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Bisnis, Bandung: ALVABETA.CV*
- Susilo, Martoyo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sutiyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyono dan Hariyanto. (2011). *Belajar dan Pembelajaran. Teori dan Konsep Dasar*. Surabaya: Rosda
- Tika, Pabundu. (2006). *budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- \_\_\_\_\_. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wilangun, T. O. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. 22–47