

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU KABUPATEN KEBUMEN**

Tofan Adi Nugroho

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis jalur, dan analisis korelasi. Pengujian hipotesis pertama pada analisis jalur variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian hipotesis kedua variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam otonomi daerah pada tahun 2006 dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No 24 Tahun 2006 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PPTSP), pemerintah daerah diharuskan menyesuaikan pengaturan perizinannya dengan ketentuan tersebut. Dengan berlakunya ketentuan tersebut akan banyak timbul permasalahan baik dari tugas dan fungsi masing-masing instansi maupun pihak instansi terkait yang berkepentingan dalam permasalahan perizinan. Prawirosentono (2006:137) menyatakan kinerja Pegawai Negeri Sipil ditujukan dengan capaian *output* sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam mencapai tujuan organisasi. pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Kinerja pegawai yang baik secara

langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja dengan demikian seseorang akan optimal dalam bekerja. Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena setiap organisasi memiliki budaya organisasi sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ini dibentuk oleh pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi tersebut berdiri dan akan terus ada sepanjang organisasi tersebut berdiri meskipun dalam perjalannya akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan organisasi tersebut. Keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal dalam hal penataan, disamping itu ada beberapa meja staff yang tatannya dinilai kurang rapi, berkas-berkas yang tidak tertata rapi kurang mencerminkan situasi nyaman. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalananya suatu organisasi namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan organisasi.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004:112).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

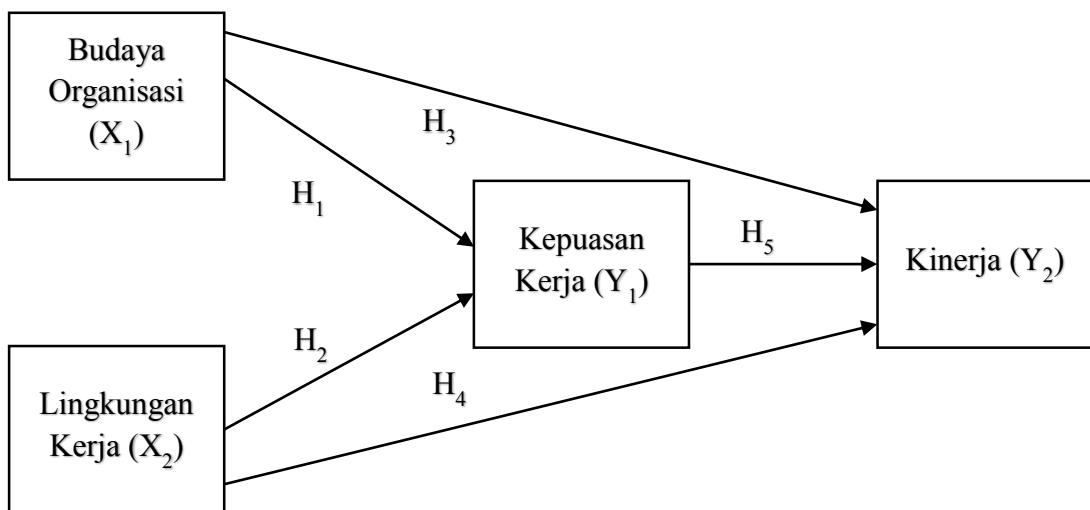
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001:139).

Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Model Penelitian



H_1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen

H_2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen

H_3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen

H₄ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen

H₅ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen

MODEL PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variables*), kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006:16). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen.
2. Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang berjumlah 33 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mempu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

b. Uji Heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang kedua adalah adanya heterokesdastisitas, artinya variansi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variabel gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Untuk mendeteksi terjadinya heterokesdastisitas digunakan metode *Spearman Rank Corelation*.

c. Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai ditribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekti normal.

4. Analisis Jalur

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain konstan dengan teknik analisis jalur (Engko, 2006:15).

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis.

b. Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

6. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linier antara satu variabel dengan variabel lain. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka digunakan kriteria sebagai berikut (Ridwan : 2012): 0,80 - 1,000: Korelasi Sangat Kuat, 0,60 -

0,799: Korelasi Kuat, 0,40 - 0,599: Korelasi Cukup Kuat, 0,20 - 0,39: Korelasi Rendah/Lemah, 0,00 - 0,199: Korelasi Sangat Rendah/Sangat Lemah.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.812	0.3009	Valid
2	0.686	0.3009	Valid
3	0.706	0.3009	Valid
4	0.692	0.3009	Valid
5	0.729	0.3009	Valid
6	0.793	0.3009	Valid
7	0.756	0.3009	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.761	0.3009	Valid
2	0.662	0.3009	Valid
3	0.643	0.3009	Valid
4	0.700	0.3009	Valid
5	0.783	0.3009	Valid
6	0.712	0.3009	Valid
7	0.761	0.3009	Valid
8	0.674	0.3009	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.763	0.3009	Valid
2	0.682	0.3009	Valid
3	0.685	0.3009	Valid
4	0.749	0.3009	Valid
5	0.863	0.3009	Valid
6	0.675	0.3009	Valid
7	0.775	0.3009	Valid
8	0.895	0.3009	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.740	0.3009	Valid
2	0.514	0.3009	Valid
3	0.570	0.3009	Valid
4	0.613	0.3009	Valid
5	0.705	0.3009	Valid
6	0.591	0.3009	Valid
7	0.808	0.3009	Valid
8	0.653	0.3009	Valid
9	0.534	0.3009	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Budaya Organisasi	0.6	0.860	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.6	0.850	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.6	0.893	Reliabel
Kinerja	0.6	0.814	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas Persamaan I

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.975	1.025
Lingkungan Kerja	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

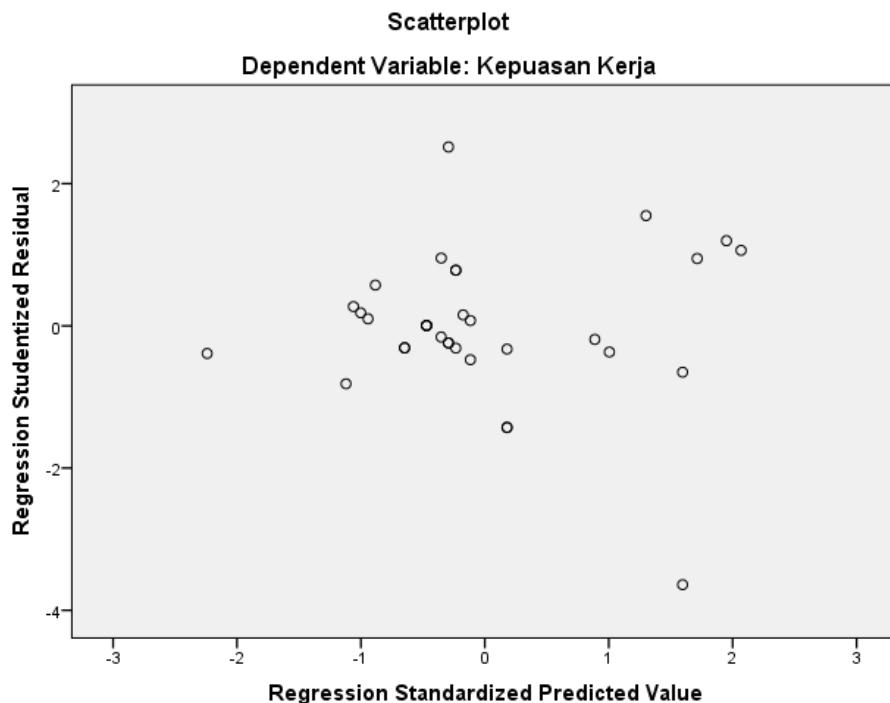
Uji Multikolinieritas Persamaan II

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.929	1.076
Lingkungan Kerja	.338	2.961
Kepuasan Kerja	.346	2.889

a. Dependent Variable: Kinerja

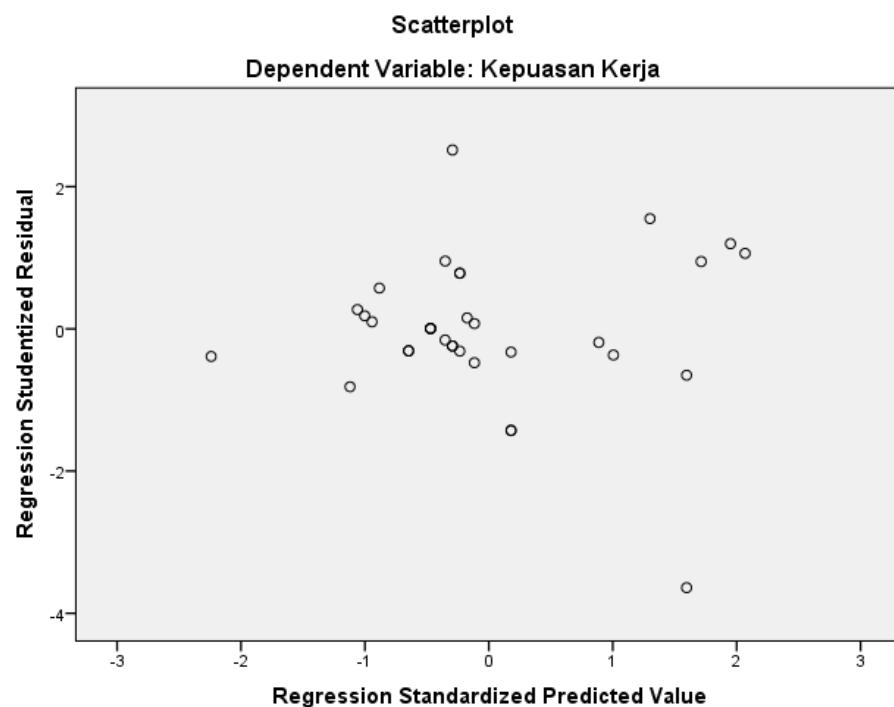
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas Persamaan I



Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

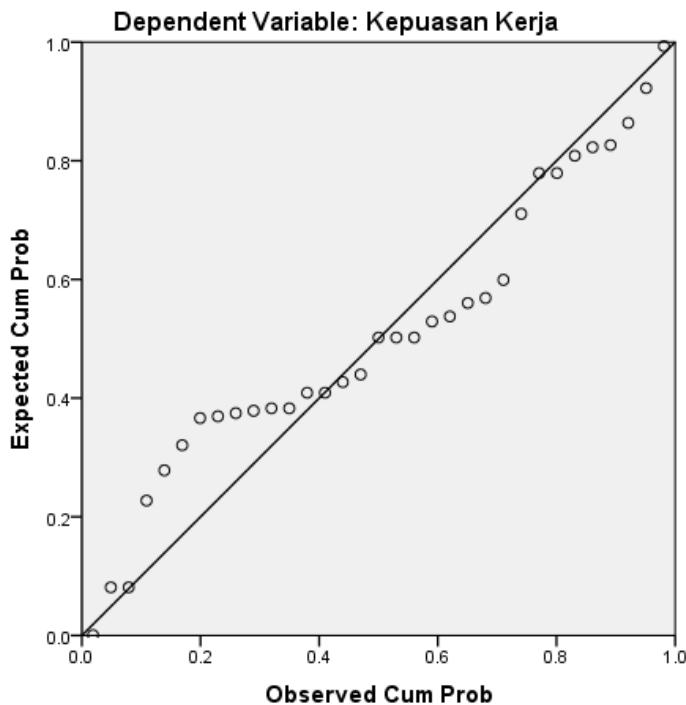
Uji Heterokedastisitas Persamaan II



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas Persamaan I

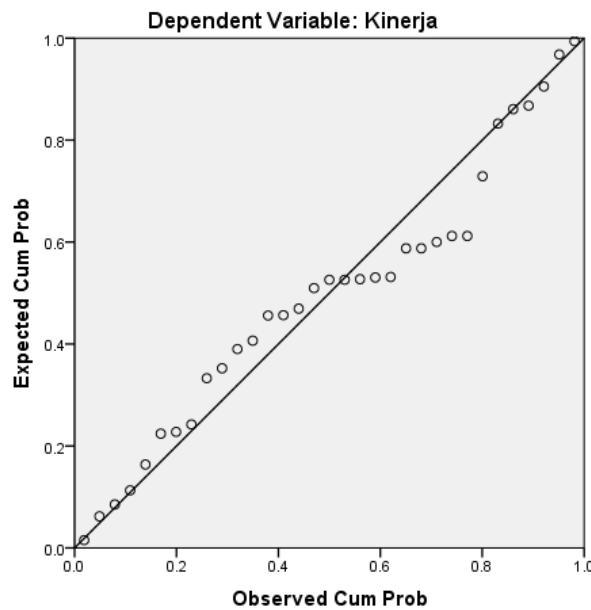
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas Persamaan II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Jalur Persamaan I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.853	3.469		2.840	.008
Budaya Organisasi	-.146	.119	-.133	-1.224	.230
Lingkungan Kerja	.729	.097	.819	7.527	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Analisis Jalur Persamaan II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.215	6.156		3.284	.003
Budaya Organisasi	.453	.192	.406	2.361	.025
Lingkungan Kerja	.147	.259	.161	.566	.576
Kepuasan Kerja	-.208	.288	-.204	-.723	.476

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = -0,133$$

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,819$$

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,406$$

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,161$$

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,204$$

6. Total pengaruh langsung Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

$$(X_1 \rightarrow Y_2) + (X_2 \rightarrow Y_2) = 0,402 + 0,161 = 0,563$$

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja digunakan formula sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (-0,133 \times -0,204) = 0,027132$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,819 \times -0,204) = -0,167076$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung} = -0,139946$$

Persamaan I	t tabel	t hitung	Keterangan
Budaya Organisasi	1.66913	-1,224	H1 ditolak
Lingkungan Kerja	1.66913	7,527	H1 diterima
Persamaan II	t tabel	t hitung	Keterangan
Budaya Organisasi	1.66913	2,361	H1 diterima
Lingkungan Kerja	1.66913	0.566	H1 ditolak
Kepuasan Kerja	1.66913	-0.723	H1 ditolak

Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.157	-.005	.433*
	Sig. (2-tailed)		.384	.978	.012
	N	33	33	33	33
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.157	1	.798**	.063
	Sig. (2-tailed)	.384		.000	.730
	N	33	33	33	33
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.005	.798**	1	-.077
	Sig. (2-tailed)	.978	.000		.670
	N	33	33	33	33
Kinerja	Pearson Correlation	.433*	.063	-.077	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.730	.670	
	N	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

1. Pembahasan Hipotesis 1: “Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.” Hasil analisis jalur persamaan I variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = -1,224 < t_{tabel} = 1,66913$ yang berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan.

2. Pembahasan Hipotesis 2: "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja." Hasil analisis jalur persamaan I variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,527 > t_{tabel} = 1,66913$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen berpengaruh signifikan.
3. Pembahasan Hipotesis 3: "Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja." Hasil analisis jalur persamaan II variabel budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,361 > t_{tabel} = 1,66913$ yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen berpengaruh signifikan.
4. Pembahasan Hipotesis 4: "Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja." Hasil analisis jalur persamaan II variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $0,566 < t_{tabel} = 1,66913$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan.
5. Pembahasan Hipotesis 5: "Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja." Hasil analisis jalur persamaan II variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai $-0,723 < t_{tabel} = 1,66913$ yang berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan.

2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen berpengaruh signifikan.
3. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen berpengaruh signifikan.
4. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan.
5. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja yang berarti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja pada pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan.

Saran

1. Organisasi hendaknya lebih memperhatikan dalam pemberian arahan dan komunikasi terhadap pegawai agar lebih jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Organisasi harus lebih memperhatikan pentingnya lingkungan kerja pegawai dengan menata suhu udara pada ruangan kerja pegawai agar menjadi lebih nyaman untuk para pegawai bekerja.
3. Organisasi hendaknya memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Brown, D. R., & Harvey, D. 2009. *An Experimental Approach to Organization Development*. New Jersey: Pearson
- Daft, Richard., L., Marcic, Dorothy. 2007. *Understanding Management*. Edition 12. New York: McGraw Hill Education
- Darmawan. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada RSUD Dr. Achmad Diponegoro Putussibau.” Jakarta: Universitas Terbuka
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus., I Gde Adnyana Sudibya., & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.” Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6, No.2
- Djuremi. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang.” Journal Of Management Vol.2, No.2
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Ghiselli, and Brown. 1998. *Personel and Industrial Psychology*. New York: McGraw Hill Book Company Inc
- Ghozali, Imam. 2009. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP

- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestice Hall
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Kincki. 2007. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw Hill
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon." *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1984. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES
- Permendagri No. 26 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyusuna APBD Tahun Anggaran 2007
- Prawirosentono, Suyadi. 2006. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Prestawan, Anang. 2010. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta." *Universitas Sebelas Maret*
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, S.P. 2006. *Organizational Behavior, Concept, Controversie, Application*. Seventh Edition. New South Wales: Prentice Hall Inc
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychlogy & Work Today*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Simmamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Agus. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi
- Tangkililisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- Yuliana, Maftri. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran.” Universitas Pandanaran Semarang