

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA XYZ PROVINSI RIAU

Widya Letare Silitonga

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : wwidyalee@gmail.com,

diterima: 20/7/2024; direvisi: 17/9/2024; diterbitkan: 31/10/2024

Abstract: The Dinas Sosial Provinsi Riau was the location for this research. This research aims to find out how aspects of the quality of work life and organizational culture influence the productivity of Dinas Sosial Provinsi Riau. The research population was all employees of the Dinas Sosial Provinsi Riau, and the research sample was 63 people who were chosen randomly. Using social science statistical software (SPSS) version 24, a multiple linear analysis approach is the analysis technique used. The research findings show that (1) employees get significant and positive benefits from company culture, with a t-value of $5.009 > 2.00030$ and a significant threshold of $0.00 < 0.05$. (2) With a t-value of $1.405 < 2.00030$ and a significance level of $0.165 > 0.05$, the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance. (3) With a calculated f of $30.369 > 3.15$, organizational culture and quality of work life show that both have a positive impact on employee performance simultaneously and together. In contrast, the R-square of quality of work life and organizational culture was found to be 0.503. This shows that these factors can cause 50.3% of the variance in employee performance, while other factors account for the remaining 49.7%. The study lacks details.

Keywords: *Organizational Culture, Quality Ofwork Life, And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu instansi memerlukan atasan dan bawahan agar dapat mencapai tujuannya. Diperlukan juga budaya organisasi dan standar hidup yang tinggi dalam bekerja karena unsur-unsur tersebut dapat menjamin kualitas kerja yang tinggi dari karyawan, yang tentunya akan menguntungkan instansi tersebut. Prinsip atau norma yang dianut dalam suatu organisasi dikenal sebagai budaya organisasi.

Kinerja dan keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasinya. Lingkungan kerja yang positif dan produktif biasanya diciptakan oleh organisasi yang budayanya sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai para anggotanya. Menurut Wayne F. Cascio (1998), persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja (QWL) didasarkan pada

rasa aman, tingkat kepuasan, dan kemampuan untuk tumbuh menjadi manusia seutuhnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Nomor 9 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal dan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018. Dinas Sosial Provinsi Riau wajib memenuhi lima syarat pelayanan minimal. Pertama, yaitu memberikan rehabilitasi sosial mendasar kepada anak-anak terlantar yang dilembagakan. Kedua, Dinas Sosial Provinsi Riau wajib memberikan layanan rehabilitasi sosial mendasar kepada masyarakat Lansia terlantar di institusi. Saat ini di Riau terdapat 73 lansia terlantar yang mendapatkan layanan rehabilitasi dasar. Ketiga, Dinas Sosial Provinsi Riau juga wajib memberikan rehabilitasi terhadap penderita gangguan jiwa. Keempat, yaitu layanan rehabilitasi dasar bagi para tunawisma dan pengemis. Kelima

Dinas Sosial Provinsi Riau juga wajib menerapkan standar pelayanan dasar terkait kebencanaan.

Para peneliti percaya bahwa penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai dalam kaitannya dengan variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja (QWL) diperlukan. Temuan penelitian tersebut kemudian dipublikasikan dalam makalah penelitian berjudul, “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Hasibuan, 2016:1).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2016:89) Ada dua pengertian sumber daya manusia: 1) sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki manusia yang bisa menggerakkan suatu organisasi melalui wujud eksistensi, 2) sumber daya manusia merupakan seseorang atau manusia yang bekerja di suatu lembaga atau lingkungan tertentu, yang biasanya juga disebut sebagai karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan personil.

Pemahaman Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari seperangkat prinsip dan taktik, filosofi kepemimpinan, pernyataan visi dan misi, serta norma kepercayaan dan pemahaman yang dijunjung tinggi oleh anggota kelompok dan dijadikan pedoman oleh calon anggota. Prinsip-prinsip ini pada akhirnya menjadi wajib bagi seluruh komponen organisasi suatu bisnis guna

membentuk sikap dan perilaku. Salah satu gagasan yang dipandang penting bagi kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya adalah budaya organisasi.

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Ada dua cara untuk melihat kualitas kehidupan kerja. Yang pertama mengacu pada keadaan aktual dan implementasi tujuan organisasi termasuk kemajuan internal, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja yang aman. Menurut perspektif kedua, penilaian karyawan terhadap keselamatan, kepuasan, dan kapasitas pengembangan manusia merupakan kualitas kehidupan kerja mereka. (Cascio, (2015:4).

Pengertian Kinerja

Menurut Bintoro (2017:106) menyatakan: kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Pada dasarnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh apa yang dilakukan atau tidak dilakukannya dalam menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No. 239, Simpang Empat, Kec. Kota Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Riau, menjadi subjek penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Riau yang berjumlah 173 pegawai pada tahun 2022. Sedangkan 63 pegawai lapangan dijadikan sebagai penghitungan sampel untuk penelitian ini. Ketika anggota populasi mempunyai ciri-ciri yang relatif identik (homogen), penulis penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (sampel random sederhana). Anggota populasi sampling dipilih secara

acak dan diberikan pengalaman yang sama untuk dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk analisis data. Informasi yang dikumpulkan merupakan hasil pengisian kuesioner oleh pegawai, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak *Static Product and Service Solution* (SPSS) version 24. untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memberikan penjelasan mengenai karakteristik spesifik jenis kelamin responden pada 63 sampel. Lihat uraian tabel di bawah ini untuk melihat pengenalan partisipan penelitian:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	59%
2.	Perempuan	26	41%
	Jumlah	63	100 %

Sumber data: Data Olahan, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa 37 responden atau 59% dari total responden adalah laki-laki dan 26 responden atau 41% dari total responden adalah perempuan. Berdasarkan hasil penelitian berikut tabel karakteristik responden menurut tingkat usia:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	≤25	1	5 %
2.	26-35	5	8 %
3.	36-45	21	35 %
4.	≥46	36	52 %
	Jumlah	63	100 %

Sumber data: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat responden terbanyak berusia >46 tahun yaitu sebanyak 33 orang yaitu sebesar

52%. Kemudian, sebanyak 22 responden atau 35% sampel berusia antara 36 hingga 45 tahun. Kemudian, sebanyak 5 orang atau 8% berusia di bawah 35 tahun, sedangkan 3 orang atau 5% berusia di atas 35 tahun. 25. Lihat tabel di bawah ini yang menyajikan temuan penelitian mengenai karakteristik responden menurut tingkat pendidikannya:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMP	-	-
2.	SMA	13	21%
3.	DIPLOMA	5	8%
4.	S1	34	54%
5.	S2	11	17%
	Jumlah	63	100%

Sumber data: Data Olahan, 2024

Dari grafik di atas terlihat tingkat pendidikan responden terbanyak sebanyak 34 orang, 54% diantaranya bergelar Sarjana., kemudian 13 orang 21% memiliki tingkat pendidikan SMA, kemudian 11 orang 17% memiliki jenjang pendidikan S2, dan terakhir 5 orang 8% memiliki jenjang pendidikan DIPLOMA.

Analisis Deskriptif Variabel Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pada persepsi pegawai terhadap ciri-ciri budaya organisasi, bukan pada preferensi pribadi mereka. Menurut istilah “kebudayaan” bersifat deskriptif. Setiap anggota organisasi mempunyai pemahaman yang sama mengenai budaya organisasi. Adapun hasil rekapitulasi responden budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Rekapitulasi Responden Budaya organisasi

No	Indikator	Persentase (%)	Kriteria
1	Kualitas	4,26	Sangat Baik
2	Kuantitas	4,25	Sangat Baik
3	Ketetapan waktu	4,11	Baik
4	Efektifitas	4,12	Baik
5	Kemandirian	4,23	Sangat Baik

Sumber data: Data Olahan 2024

Menarik kesimpulan dari data yang diberikan, kita dapat mengatakan demikian persentase indikator yang paling tinggi adalah Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai yaitu sebesar 4,50 dengan kategori sangat baik, dan indikator dengan nilai persentase terendah adalah agresif dalam bekerja yaitu sebesar 4,11 dengan kategori baik.

Analisis Deskriptif Variabel Kualitas kehidupan Kerja (QWL)

Standar hidup di tempat kerja adalah strategi sistem manajemen dalam suatu bisnis atau organisasi dengan tujuan untuk terus meningkatkan kualitas hidup pekerja di tempat kerja. Berikut hasil rangkuman quality of work life (QWL) responden:

Tabel 5 Rekapitulasi Responden Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)

No	Indikator	Persentase (%)	Kriteria
1	Keterlibatan Pegawai	4,41	Sangat Baik
2	Kompensasi Yang Seimbangan	4,01	Baik
3	Rasa Bangga Terhadap Instansi	4,30	Sangat Baik
4	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	4,69	Sangat Baik
5	Keselamatan Lingkungan Kerja	3,88	Cukup
6	Komunikasi	4,39	Sangat Baik
7	Penyelesaian Masalah	4,23	Sangat Baik
8	Pengembangan Karir	4,36	Sangat Baik
9	Kesejahteraan	4,09	Baik

Sumber data: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa persentase indikator yang paling tinggi adalah rasa aman terhadap pekerjaan yaitu Keselamatan kerja merupakan indikasi dengan nilai persentase terendah yaitu sebesar 3,88 pada kategori cukup dan total sebesar 4,69 pada kategori.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Pada hakikatnya kinerja merujuk pada kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, serta membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 6 Rekapitulasi Responden Kinerja Pegawai

No	Indikator	Persentase (%)	Kriteria
1	Inovatif memperhitungkan resiko	4,19	Baik
2	Memberikan perhatian pada setiap pada setiap masalah secara detail	4,22	Sanga Baik
3	Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	4,25	Sangat Baik
4	Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai	4,50	Sangat Baik
5	Agresif dalam bekerja	4,11	Baik
6	Mempertahankan dan mejga stabilitas kerja	4,23	Sangat Baik

Sumber data: Data Olahan 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa ketepatan waktu memiliki nilai % terendah (4,11) dengan kategori baik, dan kualitas memiliki indikator persentase terbesar (4,26 dengan kategori sangat baik).

Uji Validitas

Tabel R sampel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 0,250 untuk 63 responden pada $df = N - 2$.

- Butir soal dikatakan asli apabila terdapat korelasi yang signifikan dengan nilai akhir ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

- Butir soal dianggap tidak valid dan tidak ada pengaruhnya terhadap skor apabila $r \text{ hitung}$ kurang dari $r \text{ tabel}$. Berikut temuan uji validitas pengaruh variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja petugas sosial di Provinsi Riau:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,691	0,250	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,747	0,250	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,678	0,250	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,646	0,250	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,738	0,250	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,638	0,250	0,000	0,05	Valid
Quality Of Work Life	X2.1	0,491	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,588	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,529	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,699	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,724	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,567	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,766	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,783	0,250	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,760	0,250	0,000	0,05	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,717	0,250	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,869	0,250	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,780	0,250	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,771	0,250	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,695	0,250	0,000	0,05	Valid

Sumber data: Data Olahan 2024

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa suatu data dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji statistik Cronbach Alpha (α) dapat digunakan dengan aplikasi SPSS untuk melakukan pengujian reliabilitas. Jika suatu konstruk atau variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 maka dianggap dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

Sumber data: Data Olahan, 2024

Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha variabel budaya organisasi seperti terlihat pada tabel di atas adalah sebesar 0,772 lebih tinggi dari persyaratan reliabilitas sebesar 0,70 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Quality Of Work Life (QWL)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	9

Sumber data: Data Olahan 2024

Variabel kualitas kehidupan kerja pada tabel di atas mempunyai Cronbach's Alpha sebesar 0,840 lebih tinggi dari syarat reliabilitas sebesar 0,70 yang berarti dapat diandalkan.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

Sumber data: Data Olahan, 2024

Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas adalah sebesar 0,821. Nilai tersebut lebih tinggi dari syarat reliabilitas sebesar 0,70 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) diperoleh sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83913885
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.050
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
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: Data Olahan, 2024

Data berdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi 0,075 $>$ 0,05.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang memberikan nilai signifikansi 0,075 $>$ 0,05 maka data berdistribusi teratur.

Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.608	1.644
	Quality Of Work Life	.608	1.644

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data Olahan, 2024

Dari hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan lolos atau tidak terdapat tanda multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

- Uji heteroskedastisitas dinyatakan lulus jika nilai sig lebih besar dari 0,05.
- Uji heteroskedastisitas tidak dinyatakan lulus jika nilai sig kurang dari 0,05.

Tabel 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.271	2.324		.164
	Budaya Organisasi	.553	.108	.595	.000
	Quality Of Work Life	.095	.067	.164	.165

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data Olahan, 2024

Mengingat variabel tersebut mempunyai nilai sig > 0,05 maka berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas maka dapat dikatakan lulus uji heteroskedastisitas atau tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui sifat hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), yang dinyatakan dalam persamaan berikut:

Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.271	2.324		.164
	Budaya Organisasi	.553	.108	.595	.000
	Quality Of Work Life	.095	.067	.164	.165

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 3,271
2. Nilai beta variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,553 atau 55,3%.
3. Nilai beta variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,095 atau 9,5%.

Uji t (Parcial)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen dipastikan dengan menggunakan uji t. Menerapkan prosedur SPSS untuk menguji hipotesis uji t.

Tabel 15 Hasil Uji t (Parcial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.846	1.392		.190
	Budaya Organisasi	.039	.065	.098	.551
	Quality Of Work Life	-.037	.040	-.149	.369

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber data: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel
2. Diketahui nilai sig pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,165 > 0,05$ dan nilai hitung variable

Uji f (Simultan)

H_0 ditolak dan H_a disetujui apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sig kurang dari α . Alternatifnya adalah jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel atau sig lebih besar dari α .

Tabel 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.289	2	106.145	30.369	.000 ^b
	Residual	209.711	60	3.495		
	Total	422.000	62			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Quality Of Work Life</i> , Budaya Organisasi						

Sumber data: Data Olahan, 2024

Mengingat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $30,369 >$ nilai F tabel 3,15 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan model dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen (motivasi kerja dan komunikasi) pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan sangat berkurang ketika nilai koefisien determinasi kecil. Kemampuan variabel dalam memprediksi perubahan variabel dependen ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang mendekati kesatuan. (Ghozali 2016;95).

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.486	1.86954
a. Predictors: (Constant), <i>Quality Of Work Life</i> , Budaya Organisasi				

Sumber data: Data Olahan, 2024

Nilai R square sebagaimana ditunjukkan pada tabel sebelumnya adalah 0,503 atau 50,3%, sedangkan sisanya sebesar 49,7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan perdebatan penelitian di atas, kesimpulan berikut dapat diambil:

1. Pada Dinas Sosial Provinsi Riau, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi secara parsial. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi—Berorientasi pada semua kepentingan karyawan—dan indikator dengan skor rata-rata terendah—agresif dalam bekerja—dapat ditemukan pada ringkasan jawaban responden terkait budaya perusahaan.
2. Kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau dipengaruhi secara signifikan walaupun tidak seluruhnya oleh variabel kualitas kehidupan kerja. Indikator dengan skor rata-rata tertinggi, perasaan aman dalam bekerja, dan indikator dengan skor rata-rata terendah, yaitu keselamatan lingkungan, dapat ditemukan dalam ringkasan komentar responden mengenai kualitas kehidupan kerja mereka.
3. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gabungan

variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Riau, dengan nilai F hitung sebesar $30,369 > \text{nilai } f \text{ tabel}$ sebesar 3,15.

4. Dari pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu sebesar 0,503 atau 50,3% dari jumlah tersebut. Dengan kata lain, variabel yang berkaitan dengan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan kinerja karyawan menyumbang 50,3% varian atau mempunyai pengaruh signifikan, sedangkan sisanya sebesar 49,7% merupakan atau dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.
5. Dari rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai, terdapat indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu kualitas, dan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu ketepatan waktu.

Saran

Penulis penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi berdasarkan temuan penyelidikan, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Sosial Provinsi Riau
Berdasarkan temuan penelitian, terdapat indikator pada variabel budaya organisasi yang mempunyai skor rata-rata paling rendah yaitu Berorientasi pada seluruh kepentingan pegawai sehingga dapat diberikan saran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan harus menerapkan pengawasan dan disiplin yang ketat terhadap karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan lembaga. Di sisi lain, terdapat indikator pada variabel kualitas kehidupan kerja yang

memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu perasaan aman dalam bekerja. Selain itu, salah satu indikator variabel kinerja mempunyai skor rata-rata terendah yaitu waktu yang tepat. Oleh karena itu, disarankan agar pegawai tiba di kantor pada waktu yang telah ditentukan agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Bagi Akademis
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan siswa lebih banyak bahan referensi untuk memperluas pengetahuan mereka. Untuk mendapatkan temuan terbaik, peneliti juga berharap tema dan perdebatan yang telah dibahas dapat menggugah minat untuk melakukan penelitian yang sama dalam skala yang lebih besar.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Para peneliti mengantisipasi bahwa lebih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu dimasukkan dalam penelitian lebih lanjut. pada Dinas Sosial Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkumanegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offset, Jakarta
- Bintoro, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media Cascio, (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, profits: 5th ed. International ed.*
- Bumi Aksara (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Cherrington, (2015). *Pengaruh Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Kinerja Profesional*. Tesis Vol 1 Maluku, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

- Fahmi, Irham, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Alfabeta
- Febriana & Aprilianti, (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Suatu Tinjauan Liberatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. Jakarta Kajian Pustaka.com
- Ghazali, imam 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Program SPSS (Edisi 8). Catakan VIII Semarang. Badan Penerbit UNDIP
- Hadiyati, 2017. Pengantar Manajemen. Pekanbaru, Nofa
- Kasmir, (2016). Analisis Laporan Keuangan, PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- Nawawi, (2016). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Nurmansyah, (2016), Perilaku Organisasi; Mengelola Orang dan Organisasi. Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah, (2018), Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori Dan Penelitian, Pekanbaru: unilak press
- Nurmansyah, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah, (2019). Perilaku Organisasi: Mengelola Orang Dan Organisasi. Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Riduwan, (2014), Metode & Teknik Penyusuna Proposal Penelitian, Bandung: Alfabeta
- Ridwan, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Daei Teori Ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P., Timothy A Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sudaryo, dkk, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik, Yogyakarta, CV Andi Offset
- Sugiono, (2014). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesembilan, Alfabeta
- Sulaksono, Hari (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman Deeoublish.
- Sutrisno, E, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta): Kencana
- Suyuthi, dkk, 2020, Dasar Dasar Manejemen: Teori, Tujuan Dan Fungsi, Yayasan Kita Menulis
- Torang, Syamsir. (2016). Organisasi Dan Manejemen (Perilaku, Struktur, Budaya, Dan Perilaku Organisasi). Bandung: Alfabeta