

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan)

Oleh :

Nova Dwi Cahyani *)

Hadi Sunaryo**)

Khalikussabir ***)

Email : novadwi087@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

To determine the influence between organizational culture, work motivation, and job satisfaction. This research was conducted on 35 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression.

The results of descriptive analysis in this study indicate that employees of the Pasuruan Puspo District Office perceive all research, namely organizational culture, work motivation, job satisfaction and employee performance. Organizational culture, work motivation, and job satisfaction simultaneously influence the performance of the employees of the Puspo Pasuruan District Office.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Tantangan globalisasi dewasa ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan Good Governance atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kinerja pegawai sendiri merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dimana kinerja yang tinggi akan mampu untuk menghasilkan dari serangkaian penyelesaian tugas yang dibebankan pada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan semakin deras nya arus reformasi di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara di tengah krisis ekonomi yang melanda negeri ini, peran dan produktivitas pegawai negeri yang bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) menjadi tuntutan masyarakat. Hal ini mengakibatkan terjadi dilema pada diri pegawai negeri tersebut. Di satu pihak mereka dituntut untuk mengabdikan semaksimal mungkin untuk melayani kepentingan masyarakat, yang sementara di pihak lain mereka selalu mendapat tuntutan dari masyarakat yang tidak percaya lagi sepenuhnya kepada aparat pemerintah ditambah dengan adanya krisis ekonomi yang semakin parah sehingga tidak ada perimbangan antara penghasilan atau gaji yang diterima dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kemampuan yang dimiliki seorang

pegawai akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukannya telah sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikan secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu masing-masing pegawai baik dari motivasi ataupun kepuasan kerjanya dan faktor organisasi tentang bagaimana budaya organisasinya dimana diantaranya terjadi suatu interaksi dengan ciri khas masing-masing serta adanya suatu kepentingan yang akhirnya dapat membentuk perilaku, gaya hidup dan etika kerja yang kesemuanya akan mencirikan kondisi didalam suatu organisasi itu sendiri. Oleh karena itu sebagai organisasi pemerintah, maka kantor Kecamatan Puspo Pasuruan ini dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien dan profesional serta memiliki komitmen bersama untuk meningkatkan kinerjanya dan memajukan organisasi agar tercapai pula tujuan dari organisasi.

Budaya Organisasi seringkali di gambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja, motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu yang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan. Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Pemerintah Kecamatan Puspo sedang berupaya secara terencana menuntaskan berbagai masalah mengenai motivasi kerja aparaturnya agar dapat menjalankan tugas dan fungsi kecamatan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang nomor 19 tahun 2008 bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan dimana didalamnya terdapat berbagai macam pelayanan, seperti kepengurusan berbagai bentuk perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan ke Kecamatan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi dilingkungan kerja. Sedangkan Kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan dan tunjangan. Dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga

kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Maka seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan pada umumnya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan, maka peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan) ”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalahnya adalah, sebagai berikut :

- a. Bagaimana deskripsi dari budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- d. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja secara terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah wawasan untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai acuan Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan.
- b. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat di kembangkan oleh peneliti sebelumnya.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan padanya..

Budaya Organisasi

Menurut G Graham (2012:67) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi.

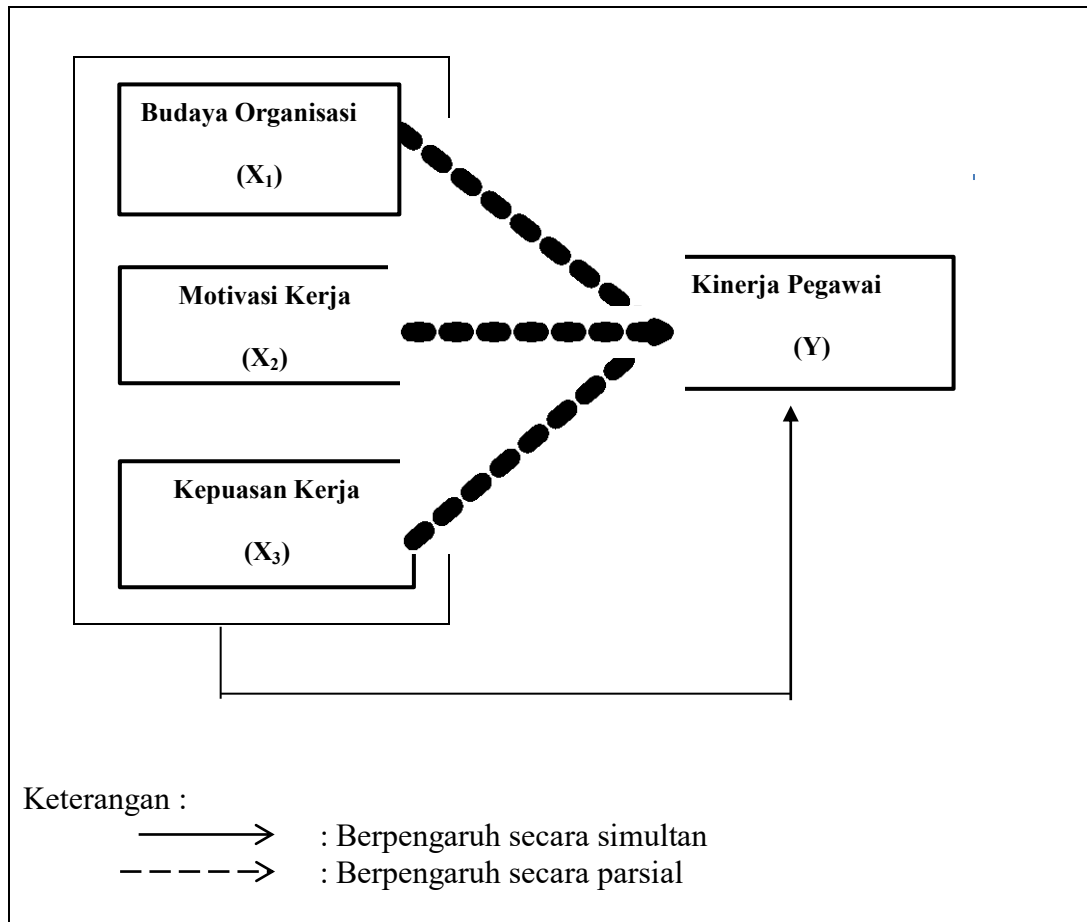
Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H₁: bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄ : bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Metodologi Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi pada yaitu seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Pasuruan berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya atau disebut sampel total (*total sampling*).

Definisi Operasional Variabel

- a. Variabel Dependen (Y)

Indikator :

- a. Kualitas

- b. Kuantitas
- c. Pengetahuan
- d. kemandirian
- b. Variabel Independen (X)
 - 1) Budaya Organisasi
 - Indikator :
 - a. Inovasi
 - b. Orientasi terhadap hasil
 - c. Orientasi terhadap individu
 - d. Orientasi terhadap kelompok
 - 2) Motivasi Kerja
 - Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
 - Indikator :
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
 - d. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai
 - 3) Kepuasan kerja
 - Indikator :
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Pengawasan
 - d. Rekan kerja

Metode Analisis Data

Uji Instrument

Uji Validitas

“Menurut Ghazali (2016:52-53) Menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji Reliabilitas

“Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan kurun waktu yang berbeda”.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

“Menurut Ghazali (2013: 110) “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal”. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan nilai signifikansi (α) 0,05.

Uji Multikolienaritas

“Menurut Ghozali (2013:91) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen”.

Uji Heterokedastisitas

“Menurut Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013:96) Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan variabel dependen dan variabel independen

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Ket :

Y	: Kinerja pegawai
a	: Nilai <i>intercept</i> atau <i>constant</i>
b_1, b_2, b_3	: Nilai koefisien masing-masing variabel dependen
X_1	: Budaya Organisasi
X_2	: Motivasi Kerja
X_3	: Kepuasan Kerja
e	: Nilai Kesalahan (<i>error</i>)

Pengujian Hipotesis

Uji f

“Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat” (Ghazali, 2011: 98)”.

Uji t

“Menurut Ghozali (2013:98) uji *t* digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen”.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Nilai kritik (r tabel) dari pengujian ini adalah 0,2907 dengan $df=N-2$, taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Variabel budaya organisasi, motivasi kerja kepuasan kerja dan kinerja pegawai tersebut dikatakan valid, dibuktikan oleh r tabel dengan r hitung lebih besar r tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5%.

Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dimana perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 16. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dari hasil tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0,6. Maka dari hasil uji reliabilitas mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

TABEL 1

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20436774
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.085
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.516
Asymp. Sig. (2-tailed)		.953

Uji Multikolienaritas

TABEL 2

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,167	5,990	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,122	8,172	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X3)	0,494	2,024	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi pada setiap variabel yang memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heterokedastisitas

TABEL 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.797	.869		.917	.366
	BUDAYA ORGANISASI	.009	.111	.036	.083	.934
	MOTIVASI KERJA	-.061	.117	-.262	-.522	.606
	KEPUASAN KERJA	.064	.063	.254	1.016	.317

Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.626	1.587		-1.655	.108
BUDAYA ORGANISASI	.342	.203	.278	1.686	.102
MOTIVASI KERJA	.661	.214	.594	3.084	.004
KEPUASAN KERJA	.160	.115	.134	1.398	.172

Dari tabel 4 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,626 + 0,342X_1 + 0,661X_2 + 0,160X_3 + e$$

Uji F

TABEL 5

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	301.426	3	100.475	63.157	.000 ^a
Residual	49.317	31	1.591		
Total	350.743	34			

Bahwa “budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Uji t

TABEL 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.626	1.587		-1.655	.108
BUDAYA ORGANISASI	.342	.203	.278	1.686	.102
MOTIVASI KERJA	.661	.214	.594	3.084	.004
KEPUASAN KERJA	.160	.115	.134	1.398	.172

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil, sebagai berikut :

- Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.102 (tidak lebih dari 0,05) dan dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah thitung > Ttabel (1,686 > 1,695).

- b. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.04 (tidak lebih dari 0,05) dan dari perbandingan thitung dengan ttabel adalah $t_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,084 > 1,695$).
- c. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0.172 (lebih besar dari 0,05) dan dari perbandingan Thitung dengan Ttabel adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($1,398 > 1,695$).

Simpulan

- a. Bahwa Budaya organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan.
- b. Bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan.
- c. Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan.
- d. Bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Puspo Kabupaten Pasuruan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian peneliti berikut:

- 1. Objek dalam penelitian Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Malang dan hasil dari penelitian ini hanya bisa digunakan pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang.
- 2. Penelitian ini menggunakan metode survei dan menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi adanya responden yang asal dalam menjawab.

Saran

- a). Bagi peneliti selanjutnya

Jika peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

Daftar Pustaka

- Malayu Hasibuan S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Ke 13. Bandung:PT . Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar, AS. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Ojo, Olu. 2010. *Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria*. Journal of Business Systems, Governance and Ethics. Vol. 5. No.2. pp: 1-12.



Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
Jakarta, PT. Prenhalindo.
Robbins, Stephens P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Prehallindo, Jakarta

*) Nova Dwi Cahyani adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

**) Hadi Sunaryo adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

***) Khalikussabir adalah Dosen tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma