

Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Serta Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sulawesi Selatan

Fitrawati¹⁾, Umar Congge²⁾

¹²Universitas Muhammadiyah Sinjai Sulawesi Selatan

fitrawatiab67@gmail.com

Citation: fitrawati, & Congge, U. (2021). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Serta Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Sulawesi Selatan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(1), 150–160.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/88>

Received: 22 September 2021

Accepted: 15 Oktober 2021

Published: 20 November 2021

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of organizational culture, work motivation, and job satisfaction on performance clerk at the regional secretariat for South Sulawesi province which consists of organizational culture, work motivation and job satisfaction. The population in this study was an employee at the regional secretariat for South Sulawesi province with the number of samples as many as 86 people. The method of data collection in this study is a questionnaire, interviews and documentation. Methods of data analysis using the method of descriptive and quantitative methods with multiple linear regression analysis used to measure the influence of organizational culture, work motivation and job satisfaction on performance Clerk at the Secretariat The area of South Sulawesi province which consists of organizational culture, work motivation and job satisfaction. Based on a test of the free variable F (organizational culture, work Motivation and job satisfaction) simultaneously have a positive and significant influence against variables bound (employee's performance). Through testing (R) correlation coefficient obtained that level of correlation or relationship between organizational culture and work motivation, job satisfaction is employee Performance against a high relationship that is 98.3%. and motivation of working is the most dominant factor influencing the performance of employees on the regional secretariat for South Sulawesi Province.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 86 orang. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja. Berdasarkan uji F variabel bebas (Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 98.3%. Dan Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini karena sumberdaya manusia yang handal yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Para pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan Pegawai Negeri Sipil yang berkedudukan sebagai aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, menyenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Kesetiaan dan ketaatan yang penuh tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang membentuk sebuah kelompok untuk saling bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Motivasi dan kepuasan kerja mampu menghasilkan tata nilai budaya organisasi dengan semangat yang baru. Menurut Hasibuan (2005:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Berdasarkan observasi langsung pada para pegawai Sekertariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman, dimana para pegawai merasa beban pekerjaannya terlalu berat dan mengharuskan pegawai untuk bekerja lembur hingga malam hari sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif. Kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan seorang pegawai, minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, tempat yang tidak mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawai.

Berdasarkan wawancara langsung terhadap 8 orang responden dapat diungkapkan bahwa mereka merasa kurang puas atas tunjangan yang diberikan kepada mereka seringkali dibayarkan tidak tepat waktu (mengalami keterlambatan) sehingga banyak pegawai yang kurang bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Masalah lainnya adalah mengenai supervisi, dimana pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan, hal ini dikarenakan atasan sering melakukan perjalanan dinas ke luar daerah. Kurangnya pembinaan tersebut menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya selain itu pegawai juga sering tidak berada ditempat kerjanya saat jam kerja berlangsung akibat dari kurangnya pengawasan dari atasan. Kondisi ini dapat berpengaruh kepada rendahnya kepuasan kerja yang ditunjukkan dari sikap pegawai yang tidak disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan tidak memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya.

Dari latar belakang masalah di atas, maka perlu di rumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu: (1) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan? (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan? (3) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan? Dan (4) faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi

sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Teori motivasi dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan suatu koperasi sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini koperasi harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antar lain dengan memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Teori Herzberg (1966) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. *Hygiene factor* mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan. Fakta untuk diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun ditingkatkan dengan peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak hanya mengabaikan mereka dalam rangka untuk menjaga keharmonisan organisasi itu sendiri.

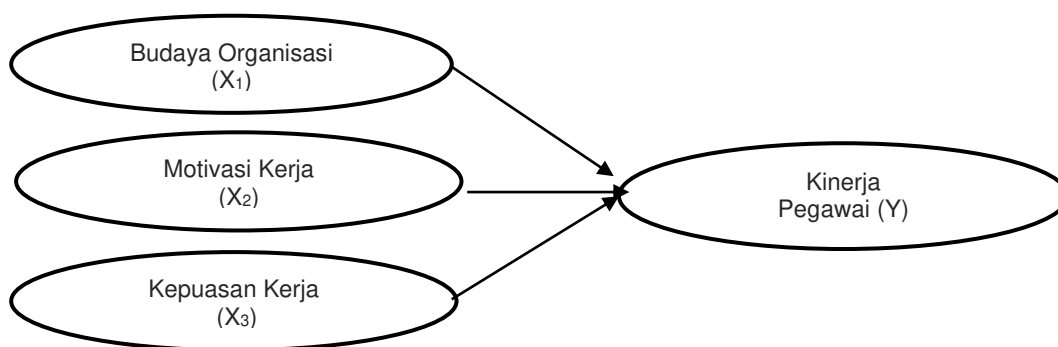
Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan Robbins (2006).

Teori *motivator hygiene* sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya. McShane dan Von Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka, berdasarkan pengamatan dan pengalaman mereka. Kepuasan kerja benar-benar merupakan sekumpulan sikap tentang aspek-aspek yang berbeda dari tugas dan konteks pekerjaan. Dole and Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005) kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja.

Temuan-temuan di atas menjadi rujukan bagi penyusunan model penelitian ini. Selanjutnya secara lebih rinci, model kerangka konsep penelitian ini disajikan dalam kerangka konseptual. Adapun skema kerangka konseptual dari penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrument pertanyaan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negera (ASN) pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari (1) Biro Humas dan Protokol; (2) Biro Umum; (3) Biro Aset dan Perlengkapan; (4) Biro HAM; (5) Biro Perekonomian; (6) Biro Kesra; (7) Biro Hukum dan HAM; (8) Biro Organisasi dan Tata Laksana; (9) Biro Pembangunan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representitive (mewakili), karena total populasi hanya 597 responden maka dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel yang ada. Untuk Menentukan jumlah maksimal sampel yang akan dijadikan responden maka digunakan metode Sloving :

$$n = \frac{N}{(1 + (N)^e)}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Besar Populasi
- e = Tingkat Kepercayaan (10 % = 0,01)

Selanjutnya penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel secara teknik probability sampling yaitu dengan teknik *Stratified Random Sampling* atau juga disebut Pengambilan sampel secara acak distratifikasi. *Stratified Random Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan atas kelompok-kelompok subjek dan antara satu kelompok dengan kelompok lain tampak adanya strata atau tingkatan. Dari total populasi sebanyak 597 pegawai dengan presisi 10% maka uraian ukuran sampel sebesar 86 orang/responden yang terdiri dari Biro Humas dan protokol, Biro umum, Biro Aset dan Perlengkapan, Biro Pemerintahan, Biro Kesra, Biro Hukum dan HAM, Biro Organisasi dan Biro Pembangunan.

Alasan menggunakan teknik *stratified random sampling* adalah karena populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Selain itu untuk mempermudah penulis dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan serta adanya keterbatasan dana dan waktu penelitian. Sehingga dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin dapat dilihat bahwa jumlah sampel yang dipakai dalam menentukan sampel sebanyak 86 responden.

Pengelolaan dan analisis informasi serta data dalam penelitian ini dikumpulkan dan diolah secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory reseach*). Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan beberapa cara yaitu : Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang Pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini total sampel sebanyak 86 responden yang

dibagikan kuesioner dan telah dianggap respresntative dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Tingkat pendidikan S1 sebesar 53 responden atau 61.6 persen; S2 sebesar 11 responden atau 12.8 persen tingkat pendidikan; D3 sebanyak 7 responden atau 8.1 persen; tingkat pendidikan D1 sebanyak 1 responden atau 1.2 persen sedangkan pegawai yang memiliki pendidikan SMU/SMK sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 16.6 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan tertinggi S1 sebanyak 53 responden atau 61.6 persen. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan Pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kualifikasi yang sesuai dan mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai tersebut.

Umur 20-25 tahun sebanyak 4 responden atau 4.7 persen, umur 26-30 tahun sebanyak 15 responden atau 17.5 persen, umur 31-35 tahun sebanyak 22 responden atau 25.6 persen, umur 36-40 tahun sebanyak 19 responden atau 22.1 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat umur >41 tahun sebanyak 26 responden atau 30.3 persen. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa pegawai yang berusia >41 tahun dari segi kematangan intelektual dan emosional sudah baik sehingga memiliki kestabilan dalam bekerja. Jenis kelamin laki-laki 31 responden atau sebesar 36,0 persen, perempuan 55 responden atau sebesar 64,0 persen. Masa kerja sebesar < 5 tahun 10 responden atau 11.7 persen, 6-10 sebesar 27 responden atau 31.4 persen, >11 tahun sebesar 49 responden atau 59.7 persen. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja 6-10 tahun sebesar 49 responden atau 59.7 persen. Masa kerja 6 – 10 tahun merupakan masa kerja yang cukup lama Pegawai Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang mengisyaratkan bahwa pegawai relatif sudah lama dan memiliki pengalaman yang cukup.

Pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisai, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.732	3	4.911	804.990	.000 ^a
	Residual	.500	82	.006		
	Total	15.232	85			

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2022

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 804.990, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 4.911. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $804.990 > 4.911$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan

bahwa secara serempak variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Budaya Organisasi (X1)	0.608	7.859	0,000
Motivasi kerja (X2)	0.208	4.443	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	0.522	8.883	0.000
Konstanta (b ₀)		0.309	

Sumber: Output SPSS yang Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel tersebut berpengaruh, ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} kepuasan kerja lebih besar dari nilai t_{hitung} budaya organisasi, nilai t_{hitung} budaya organisasi lebih besar dari nilai t_{hitung} kepuasan kerja.

Hasil analisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien dari variabel tersebut positif dan signifikan. Setiap organisasi mempunyai SOP untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh komitmen dan tanggungjawab dengan melibatkan pegawai dalam kegiatan langsung dan berkoordinasi dengan bekerja penuh ketulusan maka mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Faktanya di tempat penelitian apabila pegawai harus senantiasa siap sedia dalam menjalankan tugasnya melayani publik. Pegawai harus mempersiapkan segala keperluan terkait semua fasilitas yang digunakan dalam suatu kegiatan. Budaya yang ada pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan budaya kerja tim menjadi orientasi utama dalam bekerja, selain itu standar kerja yang diterapkan oleh organisasi senantiasa dilaksanakan sebagai bentuk tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai saling berkomunikasi dengan yang lain.

Budaya suatu organisasi harus diperkuat dan dikembangkan menjadi pendorong kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Berkaitan dengan hal itu seorang manajer memiliki peran dalam mengembangkan budaya organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Budaya organisasi menurut Pabundu (2008:4) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang

kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Peningkatan kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat diwujudkan dengan cara pegawai dapat bekerja dengan nyaman apabila keamanan kerjanya terjamin dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan variasi pekerjaan serta kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja sesuai dengan aturan dalam organisasi tersebut.

Faktanya di tempat penelitian dapat dilihat dari motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dapat dilihat pada saat mereka merasa nyaman dalam bekerja karena mendapat jaminan keamanan. Jaminan kerja senantiasa diberikan agar pegawai benar-benar mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan setiap pegawai berbeda-beda satu dengan yang lain, dikarenakan setiap pegawai mempunyai variasi kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Jenis pekerjaan yang diberikan juga berbeda-beda satu dengan yang lainnya tergantung dari bidang dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai. Motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tergantung dari niat setiap pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Setiap hasil kerja selalu dimonitor oleh atasannya langsung, sehingga mau tidak mau mereka harus menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Dorongan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda satu dengan yang lain, mereka mempunyai motif yang mendukung masing-masing pekerjaannya, sehingga tujuan yang akan dicapai yaitu peningkatan kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda adanya hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Pegawai saling menghargai tugas dan tanggung jawab masing-masing demi tercapainya tujuan dalam pelaksanaan tugasnya serta sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Fakta yang terjadi di lapangan tampak bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan saling bekerja sama satu dengan yang lain sehingga mereka mampu mewujudkan kinerja yang diharapkan, salah satu contohnya pada satu bidang kerja pegawai melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar aturan yang dipakai dan selalu mengutamakan kepentingan bersama, kepuasan yang dimiliki oleh pegawai tampak pada hasil kerja yang dilakukan, hasil kerja tersebut sangat memberikan satu kepuasan bagi setiap pegawai, karena adanya dorongan dari masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan bersama dan mewujudkan keberhasilan organisasi maka diciptakan komunikasi dua arah sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa budaya organisasi secara kuat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Sekretariat Daerah Provinsi

Sulawesi Selatan. Hal tersebut tercermin dari adanya SOP untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh komitmen dan tanggungjawab dengan melibatkan pegawai dalam kegiatan langsung serta berkoordinasi dengan bekerja penuh ketulusan maka mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai kontribusi yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dengan cara pegawai dapat bekerja dengan nyaman apabila keamanan kerjanya terjamin dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan variasi pekerjaan serta kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja sesuai dengan aturan dalam organisasi.

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai kontribusi yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai secara positif dan signifikan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dilihat dari cara pegawai saling menghargai tugas dan tanggung jawab masing-masing demi tercapainya tujuan dalam pelaksanaan tugasnya serta sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal mampu memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah kepuasan kerja. Jadi dengan saling menghargai tugas dan tanggungjawab dan sikap pegawai dalam bekerja memberikan dampak pada peningkatan kinerjanya.

Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa selalu mempertahankan budaya organisasi dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan senantiasa dapat melakukan koordinasi serta kerjasama dalam team work. Motivasi kerja yang telah dimiliki setiap pegawai serta jaminan keamanan kerja akan memberikan dorongan dengan cara memberikan pelatihan kerja dengan intensif kepada seluruh pegawai agar peningkatan kinerja dapat selalu dipertahankan. Kepuasan kerja pegawai diberikan dengan cara memfasilitasi kebutuhan pegawai serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi guna peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Andreas Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Asfar Halim Dalimunthe. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Basri A.F.M. & Rivai V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bernard, Chester I. (1999). *The Function of Executive (Edition 6th)*. Dryden: Dryden Press.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Drs. H. Moh Pabundu Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Supartono W. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Furnham, Adrian, Andreas Eracleous, Tomas Chamorro-Premuzic. (2009). *Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five*. University College London, London, UK
- Gary, Dessler. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ke-10 jilid 1. Jakarta Barat. PT Indeks
- Ghozali, I., (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gilles, E. Gignac, Benjamin R. Palmer. (2010). The Genos employee motivation assessment. *Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0019-7858 Genos, Waterloo, Australia Vol. 43 No 2. pp. 79-87*
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gorda, IGN. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-2. ASTABRATA Bali Denpasar bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja Greenberg, Jerald, Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior (8th edition)*. By The McGrawhill Companies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafr. (2001). *Manajemen Strategik*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Manullang, M dan Manullang, Marihot AMH. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. 1998. New Jersey, New York: Prentice Hall International Inc.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed*, San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Dipublikasikan.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi (ed.5)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryanto. (2010). *Sebuah Upaya Perbaikan dan Inovasi dalam Meningkatkan Kepercayaan Publik*. Jakarta: Media Kekayaan Negara Ed 1.
- T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.