

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Hendrawati*¹, Syamsul Alam², Andi Djalante³

STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: hendrawati@gmail.com , suamsualam@stienobel-indonesia.ac.id , andidjalante1960@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dari ketiga variabel terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan serta mengidentifikasi variabel yang dominan berpengaruh. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan responden sebanyak 76 orang yang merupakan pegawai Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif secara serentak terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien regresinya maka variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja.

Kata kunci : Keterlibatan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja, Kabupaten Kepulauan Selayar.

Abstract

The main objective of this study is to determine the relationship and influence of the three variables on performance both partially and simultaneously and to identify the dominant influencing variable. The research method used is quantitative method with descriptive analysis approach and multiple linear regression. The sample selection technique used a saturated sample with 76 respondents who were employees of the Disdukcapil of Selayar Islands Regency. The results showed that there were two variables that had a positive and significant effect on performance, namely job involvement and organizational culture, while job satisfaction had no significant effect. The simultaneous test results show that the three variables have a positive effect on performance simultaneously. Based on the regression coefficient, the dominant variable that affects performance is job involvement.

Keywords : Job involvement, job satisfaction, organizational culture, performance, Selayar Islands Regency.

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan PenPencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki visi terwujudnya tertib administrasi kependudukan melalui pelayanan prima dalam pendaftaran penduduk dan penPencatatan sipil dan salah satu dari empat misinya adalah menyediakan layanan pendaftaran penduduk dan penPencatatan sipil yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan pelanggan/masyarakat. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Dinas Kependudukan dan PenPencatatan Sipil perlu untuk

senantiasa melakukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia guna mewujudkan visi dan misi tersebut.

Dalam rencana strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berisi sebuah tata nilai yang berfungsi sebagai arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai dalam menjalankan tugas. Tata nilai juga akan menyatukan hati dan pikiran seluruh pegawai dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Tata nilai tersebut tercermin dalam slogan SENYUM. SENYUM yang dimaksud memiliki makna (a) sigap dan salami dengan tulus, sopan dan pelihara harga diri pelanggan, (b) Empati terhadap perasaan dan masalah pelanggan, (c) Nalar, nyatakan respon positif pelanggan dan jadilah pendengar yang baik, (d) yakinlah bahwa anda mengerti masalah pelanggan dan siap membantunya, (e) Upayakan tanggap pada keluhan pelanggan dan siap membantunya dan (f) Mengucapkan terimakasih dan minta maaf kepada pelanggan. Oleh karena itu, perlu untuk senantiasa mengembangkan kinerja dan melakukan pengukuran kinerja terhadap pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang menjadi ukuran pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berkaitan dengan status kependudukan mereka di Indonesia. Oleh karena itu, para pegawai akan menghadapi berbagai jenis karakter masyarakat yang menjadi konsumen mereka demikian juga keluhan yang diterimanya. Oleh karena itu, pada kondisi ini, kinerja mereka sebagai pegawai menjadi sebuah hal mutlak untuk dijaga dan ditingkatkan.

Individu atau pegawai memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda, karena sifat dan karakteristik seseorang dibentuk dari faktor internal dan eksternal dari individu itu sendiri. Seseorang memutuskan untuk mengambil pekerjaan atau bekerja sudah menjadi keharusan mereka harus dilibatkan dalam roda organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Menurut (Bangun, 2012) perlakuan yang sama bagi setiap pegawai akan menciptakan rasa cinta yang tinggi kepada organisasi tempatnya bekerja.

Keterlibatan kerja yang diberikan kepada karyawan menurut (Langton dkk., 2013) ditandai dengan wujud peduli yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh (Wijaya, 2013) dengan melihat keterlibatan kerja karyawan pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil penelitian, ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja karyawan dapat diukur dari respon terhadap suatu pekerjaan atau tugas tertentu yang diberikan atau diprogramkan oleh organisasi dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara jumlah beban kerja yang berikan kepada karyawan dengan tingkat nilai balas jasa kerja karyawan yang diukur dalam bentuk finansial ataupun non-finansial. Menurut (Wirawan, 2013), kepuasan kerja adalah persepsi terhadap pekerjaannya dari berbagai aspek. Aspek tersebut dapat menghasilkan perasaan dan sikap positif atau negative.

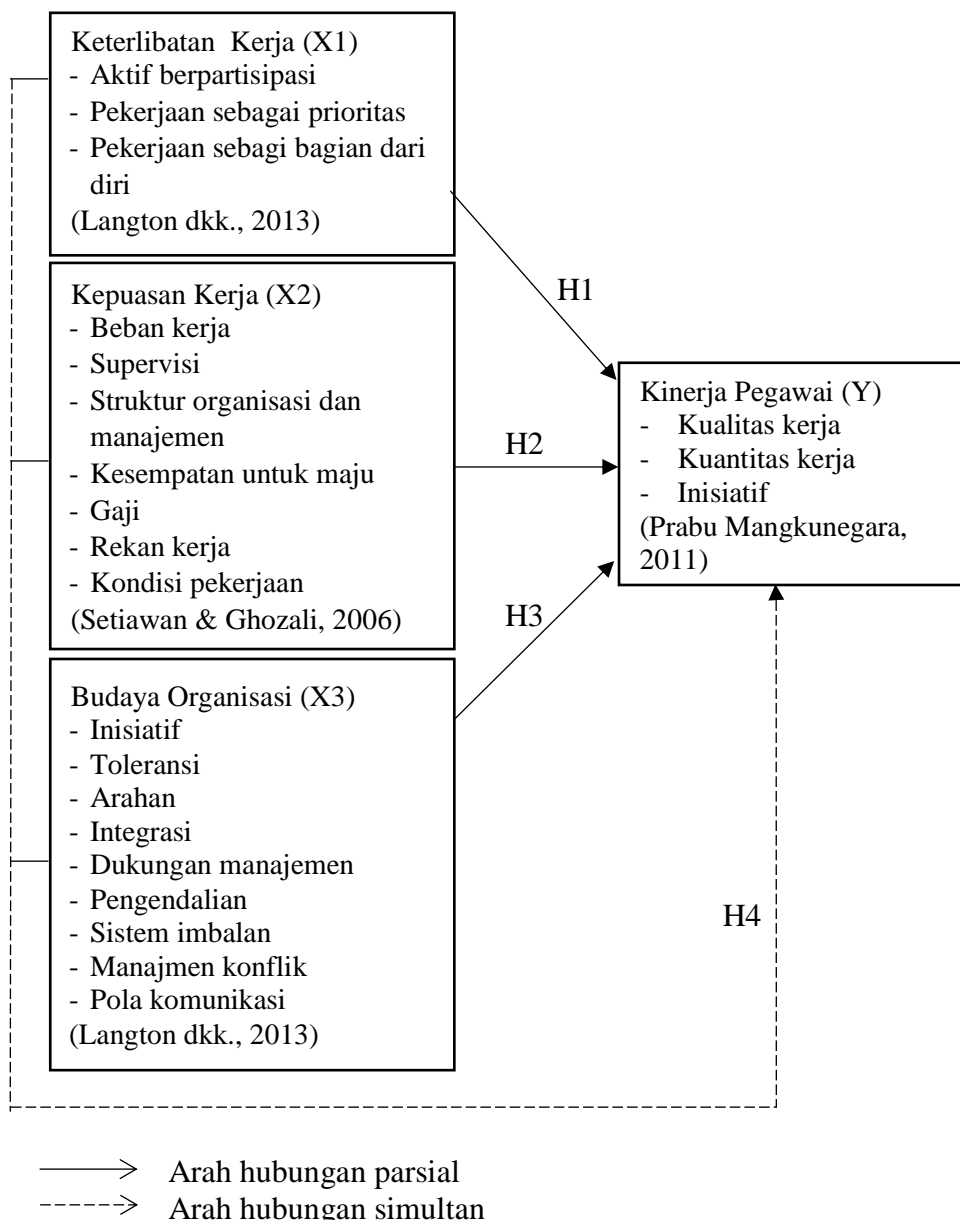
Budaya organisasi adalah sebuah ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud dapat terbentuk secara alamiah atau juga diciptakan sendiri oleh organisasi. (Langton dkk., 2013) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang menjadi pegangan bersama karyawan dalam organisasi, budaya juga menjadi sebuah pembeda antar satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain diciptakan, budaya organisasi

juga dikembangkan oleh organisasi berdasarkan budaya yang ada sebelumnya sebagai bentuk penyesuaian diri dengan organisasi tempat individu bekerja.

Tata nilai SENYUM yang dibangun dalam rencana strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar mencakup pelayanan public yang berkualitas kepada masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu, seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar harus senantiasa menjaga ritme kerja untuk mewujudkan visi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Adapun kerangka konsep penelitian digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. (Suharsimi, 2010) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan menggunakan angka melalui proses pengumpulan data menggunakan kuesioner, menafsirkan data menggunakan alat statistic, dan menyimpulkan hasil penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek serta objek yang memiliki karakteristik sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini berjumlah 76 (Tujuh puluh enam) orang yang terdiri dari 26 pegawai PNS dan pegawai kontrak non PNS 50 pegawai yang bekerja dan Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengumpulan data ialah prosedur sistematis dan sesuai kaidah ilmiah sehingga peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner/angket.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data pada setiap variabel dapat digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan model regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel independen yang akan diuji pengaruhnya terhadap 1 (satu) variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil pengolahan data dapat diperhatikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,450	3,796		3,280	,002		

X1	,525	,166	,309	3,16 0	,002	,915	1,093
X2	,142	,121	,142	1,17 4	,244	,594	1,685
X3	,314	,113	,339	2,77 7	,007	,587	1,703

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5.15 maka dapat disusun persamaan regresi berganda dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = 12,450 + 0,525X1 + 0,142X2 + 0,314X3$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pada saat konstan (variabel independen = 0) maka nilai dari variabel Kinerja yaitu 12,450.
- b. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja (X1) mempunyai arah hubungan positif terhadap Kinerja (Y) dengan besaran 0,525.
- c. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) mempunyai arah hubungan positif terhadap Kinerja (Y) dengan besaran 0,142.
- d. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) mempunyai arah hubungan positif terhadap Kinerja (Y) dengan besaran 0,314.

Berdasarkan interpretasi koefisien regresi dapat diketahui bahwa setiap variabel independen menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja

Pengujian secara parsial terkait pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai $t = 3,160$ dan nilai signifikansi $0,002$. Berdasarkan perbandingan nilai thitung = $3,160 > t_{tabel} = 1,993$ serta nilai signifikansi = $0,002 < \alpha = 5\% ; 0,05$ maka H_0 ditolak dan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima yaitu keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien beta dari model regresi berganda yang diperoleh sebesar $+0,525$ menunjukkan pola hubungan linear (positif) antara keterlibatan kerja dan kinerja dengan setiap kenaikan keterlibatan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak $0,525$ satuan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial maka diperoleh nilai $t = 1,174$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,244$. Mengacu pada perbandingan nilai thitung = $1,174 < t_{tabel} = 1,993$ serta nilai signifikansi = $0,244 > \alpha = 5\% ; 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan Hipotesis 2 ditolak atau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Pengujian parsial terkait hubungan budaya organisasi dan kinerja menghasilkan nilai $t = 2,777$ dan nilai signifikansi $0,007$. Mengacu pada perbandingan nilai thitung = $2,777 > t_{tabel} = 1,993$ serta nilai signifikansi = $0,007 < \alpha = 5\% ; 0,05$ maka H_0

ditolak dan Hipotesis 3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar +0,314 yang dapat dimaknai bahwa pola hubungan budaya organisasi dan kinerja yaitu linear, apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka berpeluang meningkatkan kinerja dengan nilai sebesar 0,314.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,683	3	116,561	14,148	0,000 ^b
	Residual	593,198	72	8,239		
	Total	942,882	75			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai $F = 14,148$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada nilai $F_{hitung} = 14,188 > F_{tabel} = 2,732$ serta nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 5\%; 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja. Pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa ketika dikolaborasikan maka ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Ketepatan Model

Untuk mengukur ketepatan model yang digunakan maka alat analisis yang digunakan yaitu koefisien determinasi. Koefisien determinasi mengacu pada nilai korelasi ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ketepatan model dapat diperhatikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,609 ^a	,371	,345	2,87034	,371	14,148	3	72	,000

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi ditunjukkan pada kolom R Square yang merupakan bentuk pangkat dua dari nilai korelasi. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,371 sehingga koefisien determinasi yaitu $0,371 \times 100\% = 37,1\%$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diteliti (keterlibatan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi) dapat menjelaskan 37,1% bagian dari kinerja sedangkan sisanya yaitu 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Persepsi pegawai terhadap variabel yang diteliti berada pada kategori sedang, hal tersebut mengacu pada interval indeks persepsi responden yang berada pada kisaran 58,50 – 62,50. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden telah memahami dan mengimplementasikan hal-hal yang terkait dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja baik secara individu maupun organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diuji, dua diantaranya berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pembahasan detail terkait hasil analisis data dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis terkait hubungan keterlibatan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan linear (positif). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesis sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kakinsale dkk., 2015) serta (Paryati dkk., 2018). Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa baik di instansi swasta maupun pemerintahan, keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Hal tersebut mengindikasikan urgensi manajemen untuk memperhatikan keterlibatan kerja setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja.

Keterlibatan kerja merupakan tolak ukur psikologis sejauh mana seseorang menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya (Khaerul, 2010). Mengacu pada indeks tanggapan responden maka dapat dinyatakan bahwa pegawai Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar telah menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya dan tidak hanya menjadi sekedar rutinitas. Hal tersebut ditunjukkan secara deskriptif pada dua pernyataan yang memperoleh indeks tanggapan tertinggi terkait keterlibatan kerja yaitu keterlibatan aktif responden dalam menyelesaikan pekerjaan (64,4) serta keinginan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (63,8). Kedua pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai telah menempatkan selesainya pekerjaan sebagai prioritas dalam kesehariannya dan tidak hanya terbatas pada pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya namun juga memberi perhatian kepada capaian rekan kerja.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar ialah luasnya area cakupan pekerjaan yang perlu dilayani serta tingginya risiko yang dihadapi ketika turun lapangan memberi pelayanan kepada masyarakat di pulau-pulau. Upaya untuk memenuhi pelayanan publik sebagai kewajiban tugas pegawai

negeri membutuhkan keterlibatan kerja yang baik agar dapat memberi kinerja maksimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis terkait hubungan kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hipotesis ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Puspita dkk., 2017) dan (Adha dkk., 2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Kembau dkk., 2018) mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri untuk memengaruhi kinerja namun lebih berperan sebagai mediator.

Kepuasan kerja ialah persepsi yang terbentuk atas proses kerja yang dialami oleh individu (Langton dkk., 2013). Berdasarkan definisi tersebut maka kapabilitas kepuasan kerja untuk memengaruhi kinerja bergantung pada lingkungan pekerjaan. Pada lokasi penelitian ditemukan bahwa indeks tanggapan responden terkait kepuasan kerja menempati urutan paling rendah dimana mayoritas tanggapan responden berada di bawah nilai indeks 60.

Permasalahan utama yang perlu dibenahi terkait kepuasan kerja yaitu terkait imbal jasa sebagai indikator yang memperoleh nilai indeks tanggapan paling rendah. Sebagaimana telah diuraikan terkait tantangan penyelenggaraan pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan Selayar maka sebaiknya pemerintah memberi perhatian khusus terkait imbal jasa atau gaji bagi pegawai negeri yang bertugas di Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Simpulan yang diperoleh selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parmitasari & Abdullah, 2017) dan (Nikpour, 2017). Kesimpulan dari kedua peneliti tersebut ialah budaya organisasi berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi memegang peranan penting pada operasional organisasi, utamanya sebagai pedoman perilaku sehingga dapat menentukan kinerja individu dan berdampak pada organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, M., & Latief, F. (2018) yang menyimpulkan salah satu factor human capital manajemen yaitu organizational climate termasuk didalamnya Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2005), budaya organisasi berfungsi pada 4 (empat) aspek yaitu ; (1) memberi identitas organisasi, (2) wujud komitmen kolektif, (3) stabilitas sistem, dan (4) pedoman perilaku. Berdasarkan keempat aspek tersebut, aspek (2), (3), dan (4) berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu budaya organisasi dapat dioptimalkan oleh institusi untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap target kinerja serta menciptakan sistem yang stabil termasuk pedoman perilaku

agar dapat menopang kinerja pegawai.

Pegawai Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar telah mengingatkan diri kepada suatu budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik yaitu SENYUM. Melalui tata nilai tersebut para responden meyakini dapat memberi pelayanan optimal kepada masyarakat. Hal tersebut tercermin dari tingginya indeks tanggapan responden pada setiap pernyataan yaitu di atas 60 poin. Adapun indikator terendah yaitu pada aspek toleransi dan model komunikasi pimpinan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen yang diteliti terhadap kinerja mengacu pada hasil pengujian simultan. Hasil uji simultan dengan uji-F menunjukkan hipotesis diterima bahwa kombinasi variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut berpeluang untuk meningkatkan kinerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian simultan tersebut konsisten dengan hasil penelitian (Yakup, 2017), (Puspita dkk., 2017) serta (Kembau dkk., 2018). Merujuk pada teori perilaku organisasi (Langton dkk., 2013), aspek keterlibatan kerja dan budaya organisasi berperan pada tahap input yang menentukan proses sedangkan kepuasan kerja merupakan persepsi atas output yang dicapai. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial namun apabila digabung dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi dapat memberi pengaruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah hasil penelitian membuktikan bahwa keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Selayar dengan koefisien regresi +0,525 dan +0,314 sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan koefisien regresi sebesar +0,142. Hasil penelitian membuktikan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Selayar dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan koefisien regresinya maka faktor dominan yang berpengaruh ialah keterlibatan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Khaerul, U. (2010). Perilaku organisasi. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). Perilaku organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Fundamentals of organizational behaviour*. Pearson Education Canada.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65–72.
- Parmitasari, R. D. A., & Abdullah, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(1).
- Paryati, A., Praningrum, A., & Susetyo, S. (2018). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI PADA BEBERAPA KANTOR DINAS DI KOTA BENGKULU. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 114–125.
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA (JOB INVOLVEMENT) DAN KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PUSDIKBANG SDM PERUM PERHUTANI MADIUN. 5(1).
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta, 1.
- Wijaya, S. (2013). *Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional pada karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya [CD-ROM]*.
- Wirawan, D. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.