

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKERTARIAT KOTA MAKASSAR

Ahmad Musseng*)

Abstract : This research is aimed to analyze the influence of work satisfaction, and organizational culture toward the employees' performance at Office of the Secretariat of Makassar City and to find out the dominant factors that mostly influence the performance of the employees. The respondents of this research are te employees of Office of the Secretariat of Makassar City. The samples are taken by using Slovin Formula. There were 77 samples selected from 328 populations. The data analysis was carried out with multiple regression analysis. The result show that work satisfaction, and oganizational culture toward the employesss performance. The most dominant factor which influences the employees performance work satisfaction.

Keywords; Satisfaction, Culture, and Employee's Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia keberadaanya sangat dibutuhkan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Penilaian kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa hal yang antara lain motivasi, kepuasan kerja serta budaya organisasi.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan oleh suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan, termotivasi dan mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan hal penting dan mendasar yang perlu ditumbuh kembangkan didalam organisasi untuk pencapaian kinerja pegawai. Indikator-indikator yang

penting diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai antara lain pemberian ucapan selamat secara pribadi kepada pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik, memberikan perhatian personal kepada pegawai, memberikan insentif kepada pegawai sesuai dengan jumlah dan hasil pekerjaan, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka serta memberikan arahan secara mendetail kepada pegawai jika mereka kurang memahami pekerjaan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri

individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi pegawai serta tingkat kelambanan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, merupakan aturan main dalam organisasi sehingga hal demikian bisa membedakan antar satu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sehingga nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang dapat diterima organisasi. Budaya organisasi merupakan hal hasil suatu kompromi bersama para anggota organisasi, didalam budaya organisasi terdapat adanya atribut sebagai bahasa komunikasi untuk mentransfer nilai-nilai budaya, atribut yang digunakan organisasi mengandung pesan atau makna yang dapat dipahami segenap anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan konsistensi dari perilaku pegawai termasuk di dalamnya adalah meningkatnya produktivitas dan para kerjanya.

Kantor Sekretariat Kota Makassar merupakan salah satu instansi pemerintah yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan dibidang pemerintahan dan pembangunan yang diperuntukkan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan kegiatan di Kantor Sekretariat Kota Makassar diperhadapkan juga oleh masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia antara lain motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang menurun sehingga berdampak pada menurunnya pula kinerja pegawai secara keseluruhan. Budaya organisasi yang tercipta di Kantor Sekretariat Kota

Makassar juga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau job satisfacton adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaannya (*Robbins*, 2006). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah absenteeism, turnover, and job performance. Mengutip pendapat tersebut Aref dkk. (2004) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Penelitian *Linz* (2002) mengatakan bahwa secara positif sikap terhadap kerja ada hubungan positif dengan kepuasan kerja. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerjaa dapat meningkatkan kerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil

dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. *Robbins* (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Budaya Organisasi

Banyaknya definisi tentang budaya organisasi diajukan oleh pakar seperti halnya *Robbins* (2006) yang telah mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu “persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem dari makna bersama.” Sementara itu, *Schein* (1991) memilih definisi yang dapat menjelaskan bagaimana budaya berkembang, bagaimana budaya itu menjadi seperti sekarang ini, atau bagaimana budaya dapat diubah jika kelangsungan hidup organisasi sedang dipertaruhkan. Untuk itu diperlukan definisi yang dapat membantu memahami kekuatan-kekuatan evolusi dinamik yang mempengaruhi suatu budaya berkembang dan berubah, *Schein*

akhirnya memberikan definisi yang lebih dapat diterima oleh berbagai pihak yaitu bahwa budaya organisasi merupakan : “*a pattern of basic assumptions that a given group has inveted, , discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, and that have worked well enough to be considered valid, and therefore, to perceive, think, and feel in relation to those problems.*”

Lebih lanjut, *Robbins* (2006) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (“*a system of shared meaning help by members that distinguishes the organization the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization value*”). *Robbins* memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan; (2) Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapakan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian; (3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut; (4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen

memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi; (5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama; (6) Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaikbaiknya. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal; (7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pertama, efektifitas dan efisiensi. Menurut Prawirosentono (1999) bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang

tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance work outcomes, task performance*. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga

dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Hierarki kebutuhan Maslow

Suatu teori motivasi manusia yang telah mendapat banyak perhatian pada masa lalu dikembangkan oleh *Abraham Maslow*. *Maslow* dalam *Soewarno Handyaningrat* membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan, bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan fisik (*Physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*Security of Safety Need*), (3) kebutuhan bermasyarakat (*Sosial Need*), (4) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*Esteem need*), (5) kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*Self actualization need*).

Kebutuhan fisiologis merupakan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, seks, dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, seperti terjaminnya keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan lain lain sebagainya. Kebutuhan sosial, meliputi akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok dan lain sebagainya. Kebutuhan akan penghargaan, termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kebutuhan mempertinggi potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, ekspresi diri, dan sebagainya. Kebutuhan tertinggi menurut *Maslow* adalah kebutuhan transenden, yaitu kebutuhan yang meliputi untuk berperilaku mulia,

memberi arti bagi orang lain, terhadap sesama, terhadap alam dan sebagainya.

Teori Motivasi *Frederyck Herzberg*/Teori *Hygiene*.

Frederich Herberg menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilindungi pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan adanya 6 (enam) faktor motivasi yaitu : (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan kenaikan pangkat; (4) pekerjaan sendiri; (5) kemungkinan untuk tumbuh; (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat 10 (sepuluh) faktor yang perlu diperhatikan, yaitu : (1) kebijaksanaan; (2) supervisi teknis; (3) hubungan antar manusia dengan atasan; (4) hubungan manusia dengan pembinanya; (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya; (6) gaji dan upah; (7) kestabilan kerja; (8) kehidupan pribadi; (9) kondisi tempat kerja; (10) status.

Teori X dan Teori Y *McGregor*.

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai Teori X dan Y. Dalam teori X, ancangan tradisional, *McGregor* berasumsi bahwa “manusia, pada dasarnya tidak senang bekerja dan tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa bekerja. Teori Y, ancangan modern, adalah didasarkan kepada asumsi bahwa “manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja dan tanggung jawab”.

Jadi dari uraian tersebut dalam teori X menyatakan bahwa individu mempunyai sikap tidak suka bekerja walaupun menganggap pekerjaan itu perlu, tapi kalau bisa ia akan menghindari. Sedangkan teori Y menyatakan bahwa individu pada dasarnya ingin bekerja, mencari tanggung jawab dan menyalurkan

keaktivitas pada organisasi. Dalam teori Y, penekanan adalah pada motivasi intern positif sedang pada teori X menekankan motivasi ekstern negatif.

Teori Harapan.

Suatu penjelasan yang populer tentang teori harapan motivasi dikembangkan oleh *Victor Vroom*. Teori harapan motivasi adalah teori dimana seseorang dihadapkan pada satu set hasil tingkat pertama dan memilih suatu hasil yang didasarkan pada bagaimana pilihan tersebut dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Preferensi individu didasarkan pada kekuatan (*valensi*) dari keinginan mencapai posisi tingkat kedua, dan persepsi hubungan antara hasil tingkat pertama dan kedua. Hasil tingkat pertama diperoleh dari perilaku yang dihubungkan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Hasil ini termasuk produktivitas, absensi, *turnover* dan termasuk mutu produktivitas. Hal tingkat kedua adalah kejadian-kejadian

seperti (imbalan atau hukuman) yang mungkin diakibatkan oleh hasil tingkat pertama seperti : perbaikan upah, penerimaan kelompok atau penolakan dan promosi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian yang menggunakan regresi berganda (termuat pada Tabel 1) ditemukan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar. Pengujian secara simultan ini dapat dilihat pada Tabel 5 dimana nilai F-hitung sebesar 19.480 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas<0,05). Hal ini diperkuat dengan R² sebesar 81,4%. Itu berarti pengaruh variabel independen adalah 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima.

Tabel 1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.253	3	1.751	19.480	.000 ^a
Residual	7.281	81	.090		
Tota	12.534	84			

a. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 (probabilitas<0,05) dan nilai t-hitung sebesar 2,547. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian Parsial yang kedua adalah

pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai didapatkan signifikansi sebesar 0,045 (probabilitas<0,05) dan nilai t-hitung sebesar 2,035. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients					Collinearity Statistic	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.119	.393		2.851	.006		
Kepuasan Kerja	.252	.099	.276	2.547	.013	.612	1.633
Budaya Organisasi	.196	.097	.191	2.035	.045	.816	1.225

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian disimpulkan kepuasan kerja, budaya organisasi masing-masing secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa terdapat variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu variabel kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari variabel independen lain yaitu budaya organisasi yaitu sebesar 0,013 dan budaya organisasi sebesar 0,046. Hasil lain yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan adalah nilai t-hitung yang lebih besar dari variabel independen lainnya. T-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,547 sedangkan variabel budaya organisasi sebesar 2,035. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan apa yang dijelaskan diatas mengenai kepuasan kerja dari pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar perlu ditingkatkan. Tujuan peningkatan kepuasan kerja tidak lain adalah untuk peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah setiap kali pemimpin memberikan tugas dan tanggung jawab kepada para pegawai

hendaklah dilakukan dengan menggunakan prinsip *right man on the right place at the right time*. Artinya jika pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan spesifikasi yang tepat dan pada waktu yang tepat pula maka mereka akan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan. Dengan demikian hasil pekerjaan akan menjadi baik dan kinerja mereka juga akan meningkat. Insentif yang wajar juga akan memicu individu untuk merasa puas dengan pekerjaan apa yang dilakukannya. Selain itu pemberian kebebasan pegawai dalam menggunakan cara atau metode untuk menjalankan tugas yang diembannya juga perlu diperhatikan. Hal ini akan membuat pegawai tidak kaku dalam melaksanakan tugasnya dan juga akan membuat mereka merasa menikmati pekerjaan yang dibebankan. Jika indikator-indikator itu diterapkan oleh pimpinan maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani dan akan berimplikasi pada kinerja yang baik.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi

kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran pegawai dan absensi. Jika kepuasan kerja pegawai meningkat maka perputaran pegawai dan absensi menurun.

Sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai maka menurut Strauss dan Syales, yang dikutip Handoko (1992), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran pegawai dan absensi. Jika menurun kerja pegawai meningkat maka perputaran pegawai dan absensi menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar adalah kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung variabel motivasi kerja yang lebih besar dari variabel independen lainnya. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja 2,457 dan variabel budaya organisasi sebesar 2,035. Sedangkan Kinerja merupakan suatu fungsi dari kepuasan dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan

keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Aileen N, Wright. N, 1997).

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar cukup baik, akan tetapi banyak hal yang perlu dibenahi. Kondisi riil yang terjadi saat ini masih ada pegawai yang menjalankan tugas baik itu di kantor atau di lapangan tidak dengan sungguh-sungguh.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian maka kesimpulan yang diangkat adalah : Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara stimulan Kepuasan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Kota Makassar. Hal itu ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 19.480, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (probabilitas < 0,05).

Baik Kepuasan Kerja, maupun Budaya Organisasi masing-masing memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Kota Makassar yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing dibawah atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan Kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah : Kantor Sekretariat Kota Makassar harus terus memberikan kepuasan kerja dan mengembangkan budaya organisasi melalui indikator-indikator yang ada sehingga kinerja pegawai akan selalu meningkat dari waktu ke waktu.

Oleh karena faktor yang paling signifikan adalah kepuasan kerja maka

pihak pimpinan dari kantor Sekretariat Kota Makassar harus lebih terfokus menangani permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai melalui pemberian kepuasan kerja baik dengan memberikan reward dan punishment.

DAFTAR PUSTAKA

- Ailen N, Wright. N., 1997, *Performance Appraisal of Administrative Staff in a Tertiary Institution*, Auckland university of technology
- Anderson J. R., 2002, *Measuring Human Capital: Performance Appraisal Effectiveness*, University of Kentucky. USA
- As'ad Moh 1996 *Psikologi industri* (Edisi Keempat, Cetakan Kedua) Yogyakarta; Liberty.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islami: Seri sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Cooper, D.R., and Schlinder, P.S. 2003, *Business Research Methods*, 8th ed. New York: Mc graw Hill Book Co.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, *The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants*. *Managerial auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245
- Devi Sartika, Bambang Swasto dan Heru Susilo, 2008., *Pengaruh Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Di Sumatera Selatan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 6
- Dwi Maryani, Bambang Supomo. 2001. *Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No.1, 367-376.
- Gachter, Simon and Falk, Armin, 2000, *Work Motivation, Institutions and business Research at The Hongkong University of Science and Tehnology*, Working Paper pp 1-18
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Hair, J.F., Amderson, Tantham & Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5th edition. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M.S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Koesmono, H.Teman, 2005. *Pengaruh budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala*

- Menengah Di Jawa Timur*
Jurusan Ekonomi Manajemen,
Fakultas Ekonomi-Universitas
Kristen Petra
- Kinman, Gail and Kinman, Russell,
2001, *The role of Motivation
to Learn In Management
Education*. Journal of
Workplace Learning, Vol 3
No. 4 pp. 132-149.
- Robbins, Stephern P., 1998.
*Organization Behavior,
Concepts, Controversies,
Aplication*. Sevent Edition,
Englewood Cliffs dan PT.
Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins S.P., 2003, *Organizational
Behavior*, Prentice Hall
International.INC, USA.
- Sekaran, U. 2003, *Research Methods
for Business: a skill Building
Approach*, 4th ed. New York:
John Wiley and Sons, Inc.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-
dasar Perilaku Organisasi*.
Yogyakarta: UII Press.
- Tjosvold, Dean; Chen, Yifeng and You
Zi-Yo, 2003, *Conflict
Management for Individual
Problem Solving and Term
Innovation* in china. Working
paper pp 2-44
- Toha M dan Darmanto., 2002, *Perilaku
Organisasi*, Universitas
Terbuka, Jakarta.
- *) *Penulis adalah Dosen STIE YPUP
Makassar*