

PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ariatmi Halman ^{*1}, **Syamsul Ridjal** ², **Dharmawaty Djaharuddin** ³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Manajemen STIEM Bongaya Makassar

e-mail : ariatmi.halman@yahoo.com, syamsul.ridjal@stiem-bongaya.ac.id,

dharmawaty.djaharuddin@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi arkepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 pegawai Kelurahan Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Budaya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study was 58 sub-district employees in Binamu District, Jeneponto Regency using a sample collection method using saturated samples. The data analysis method used is descriptive statistical analysis and path analysis.

The research results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Culture has a positive and insignificant effect on performance through job satisfaction of sub-district employees in Binamu District, Jeneponto Regency.

Keywords : Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee performance

PENDAHULUAN

Pelayanan publik dewasa ini menjadi isu yang kian strategis karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi luas pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perbaikan kinerja pelayanan birokrasi di bidang ekonomi misalnya, akan mendorong terciptanya iklim kondusif bagi kegiatan usaha dan investasi, yang pada gilirannya akan membuka kesempatan kerja lebih luas. Secara politis, perbaikan kinerja pelayanan birokrasi akan berdampak tumbuhnya kepercayaan (*trust*), dan legitimasi terhadap pemerintah sehingga mendorong partisipasi masyarakat. Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator terjadinya perubahan penyelenggaraan pemerintahan yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan dan mencapai hal tersebut maka kembali kepada bagaimana pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2003 : 202). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja pegawai antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar pegawai (hubungan antar manajer dan pegawai, hubungan sosial antara sesama pegawai, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi pegawai. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan organisasi, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja pegawai agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Wahab (2012) dan Helmi Haryanto (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kepuasan dan kinerja yang diharapkan organisasi harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Saleem (2010) dan Zehanzeb (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja pegawai perlu didorong dan ditingkatkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik, namun bila pegawai tidak mendapat motivasi yang baik, pegawai cenderung sulit bekerja dengan baik dan tidak bertanggung jawab, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pencapaian produktivitas yang tinggi mudah diperoleh. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianto (2008) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi terpenuhi, semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau organisasi karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam

suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Selain dari itu budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakilinorma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi (pegawai). Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadapkepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti adanya budaya organisasi akan kepuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dorongan motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif pula. Hasil tersebut didukung penelitian Lumbanraja (2007) dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, penelitian ini didukung oleh Lok dan Crawford (2001 dan 2003); Yuan dan Ting (1997) dan Schein dalam Hatch (19977). Yuan dan Tin (1997), dalam penelitiannya pada pegawai pemerintah federal menemukan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto, dapat dilihat ada beberapa masalah yang ditemukandi lapangan antara lain dimana dalam menjalankan pelayanan publik tidak sesuai dengan azas-azas pelayanan publik, seperti pelayanan yang berbelit-belit, tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian, biaya yang harus dikeluarkan, persyaratan yang tidak transparan, sikap pegawai yangkurang responsif mereka lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Ada juga yang menjadi masalah dimana pegawai sering tidak disiplin baik dalam waktu menyelesaikan pekerjaan maupun dalam masuk dan pulang kantor. Lemahnya kompetensi pimpinan pada pemecahan masalah dan kurang berani mengambil resiko menyebabkan tingkat kinerja pegawai menurun

Masalah rendahnya kinerja pegawai di Kecamatan BinamuKabupaten Jeneponto diduga ada beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang rendah seperti ;1) rendahnya tingkat kerjasama antara pegawai dan tidak adanya rasa saling membutuhkan; (2) rendahnya tingkat integritas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan melaksanakan aturan undang-undang pelayanan publik; (3) rendahnya rasa peduli pegawai terhadap setiap masalah yang dihadapi organisasi ; (4) masih kurangnya partisipasi pegawai dalam penentuan kebijaksanaan maupun dalam pengambilan keputusan; (5) kurangnya semangat untuk selalu berusaha mengimplementasikan ide-ide dan menguasai perkembangan ilmu dan teknologi (6) sarana dan prasarana yang kurang memadai yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam berkerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu : 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu; 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisaterhadap motivasi pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu; 6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan

Binamu; 7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui melalui kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu.

METODE PENELITIAN

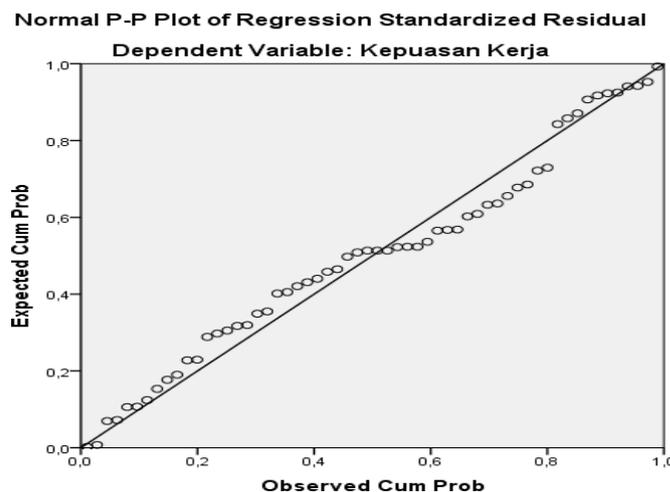
Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS pada 12 Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono berjumlah 58 orang. Oleh karena jumlah populasi relatif sedikit, maka metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan pada hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot Substruktur I

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinearitas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dari hasil analisis hipotesis diperoleh nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur I

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	,672	,525	,363	,756	1,322
Budaya Organisasi	,723	,608	,450	,756	1,322

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil output spss (2023)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan lingkungna kerja lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai tolerance-nya mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Dengan demikian persamaan substruktur I Analisis Path terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Model Analisis Jalur (Path Diagram) Substruktur I

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawaiKelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Berikut ini tabel hasil perhitungan uji koefisien jalur masing-masing variabel :

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktur I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,684	3,578		-,191	,849
Motivasi	,472	,103	,417	4,574	,000
Budaya Organisasi	,398	,070	,517	5,675	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil output spss (2023)

Berdasarkan hasil persamaan Analisis Jalur untuk persamaan substruktur I dalam penelitian sebagai berikut :

$$Z = 0,417ZX_1 + 0,517ZX_2 + \epsilon_1$$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi R Square pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Substruktur I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,642	3,27135

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

Sumber : Hasil output spss (2023)

Nilai R menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat. Pada tabel nilai R sebesar 0,809 berarti hubungan

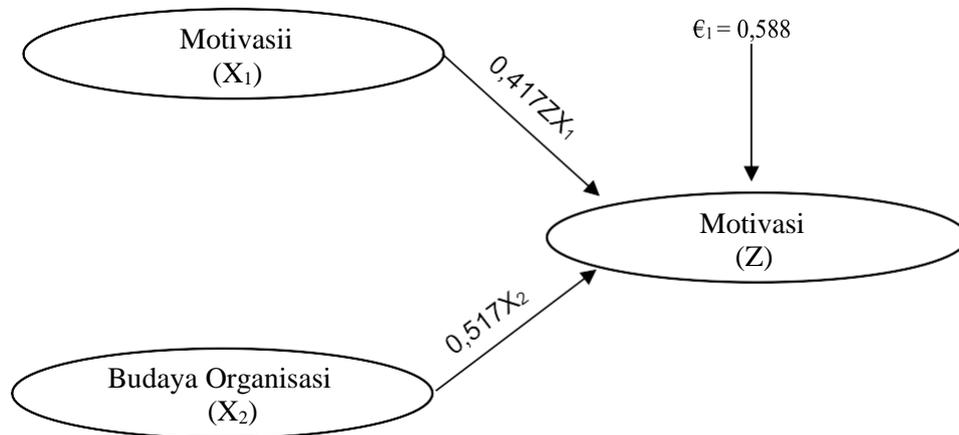
(*relation*) antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. (Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Sugiono (2012) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0,800 – 0,999 tingkat hubungannya sangat kuat. Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,642 atau 64,2% yang menunjukkan kemampuan variabel motivasi dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Nilai R Square (uji R^2) adalah sebesar 0,654 pada nilai

tersebut diperoleh $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.654} = \sqrt{0.346} = 0,588$. Pengaruh kausal empiris antara variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan melalui persamaan substruktural I, yaitu:

$$Z = 0,417ZX_1 + 0,517ZX_2 + 0,588$$

Gambar 4.5 Model Diagram Jalur (Path Diagram) Penelitian Substruktur I

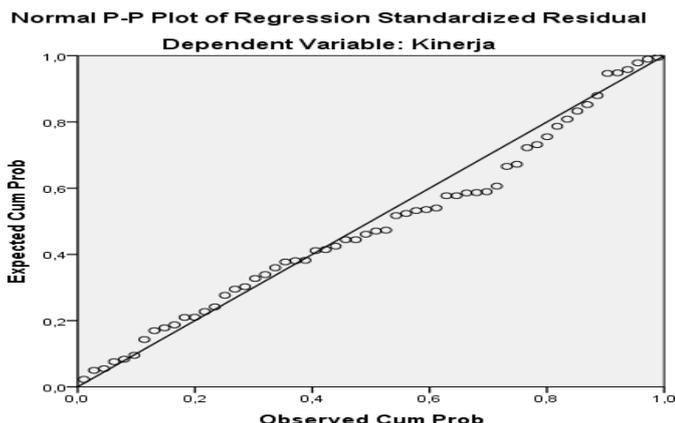


Pengujian Asumsi Klasik Substruktur II

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot Substruktur II

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dari hasil analisis hipotesis diperoleh nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur II

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	,675	,310	,172	,548	1,825
Budaya Organisasi	,713	,323	,180	,477	2,096
Kepuasan Kerja	,812	,463	,275	,346	2,893

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai tolerance-nya mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Dengan demikian persamaan substruktur II Analisis Path terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Model Analisis Jalur (Path Diagram) Substruktur II

Hipotesis menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Berikut ini tabel hasil perhitungan uji koefisien jalur masing-masing variabel:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktur II

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	3,143	2,745		1,145	,257
	Motivasi	,223	,093	,232	2,399	,020
	Budaya Organisasi	,170	,068	,260	2,506	,015
	Kepuasan Kerja	,397	,103	,468	3,835	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil output spss (2023)

Berdasarkan hasil persamaan Analisis Jalur untuk persamaan substruktur II dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = 0,232YX_1 + 0,260YX_2 + 0,468YZ + \epsilon_2$$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi R Square pada tabel 4.22 berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Substruktur II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,707	2,50845

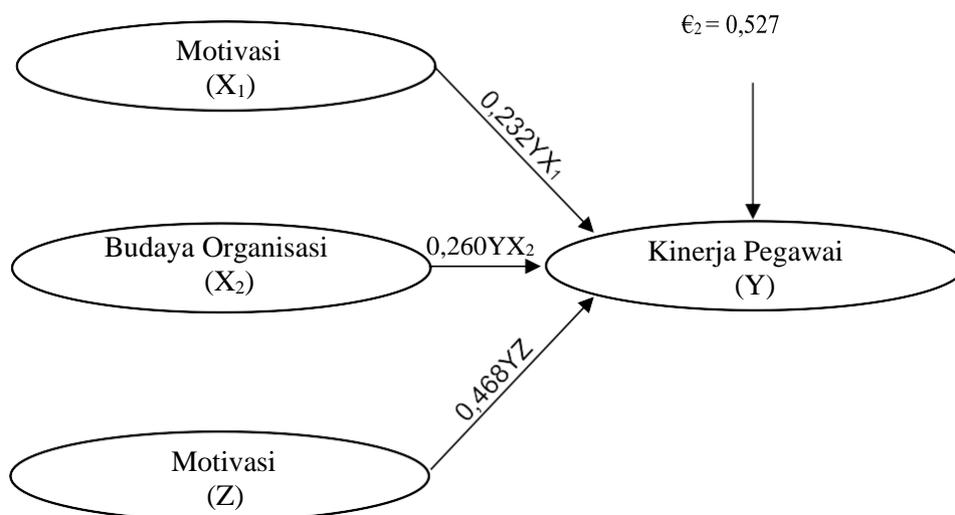
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi
Sumber : Hasil output spss (2023)

Nilai R menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat. Pada tabel nilai R sebesar 0,850 berarti hubungan (*relation*) antara motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. (Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Sugiono (2012) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0,800 – 0,999 tingkat hubungannya sangat kuat.

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,707 atau 70,7% yang menunjukkan kemampuan variabel motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Nilai R Square (uji R²) adalah sebesar 0,722 pada nilai tersebut diperoleh $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,722} = \sqrt{0,278} = 0,527$. Pengaruh kausal empiris antara variabel Kompetensi, Kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan melalui persamaan substruktural II, yaitu:

$$Y = 0,232YX_1 + 0,260YX_2 + 0,468YZ + 0,527$$



Gambar 3. Model Diagram Jalur (Path Diagram) Penelitian Substruktur II

Intepretasi Analisis Jalur

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah tidak langsung atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi	0,232	0,195	0,427	Direct > Indirect	Tidak signifikan
2	Budaya organisasi	0,260	0,186	0,446	Direct > Indirect	Tidak signifikan

Sumber : Hasil output spss (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,223 dengan nilai t-hitung sebesar 2,399 (>1,664) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,020 (<0,05). Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,170 dengan nilai t-hitung sebesar 2,506 (>1,664) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,015 (<0,05). Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,397 dengan nilai t-hitung sebesar 3,835 (>1,664) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05). Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

H4 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,472 dengan nilai t-hitung sebesar 4,574 (>1,664) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,000 (<0,05). Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

H5 : Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,398 dengan nilai t-hitung sebesar 5,675 (>1,664) dan

nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,001 ($<0,05$). Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

H6 : Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai $0,232 > 0,195$ (Direct $>$ Indirect). Hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini ditolak.

H7 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai $0,260 > 0,186$ (Direct $>$ Indirect). Hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapai, untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil yang ditunjukkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan dengan tujuan mencapai target Perusahaan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,223 dengan nilai t-hitung sebesar 2,399 ($>1,664$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,020 ($<0,05$). Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima

Hasil ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009), ada hubungan positif antara motivasi berprestasi tinggi dengan pencapaian kinerja. Motivasi berprestasi tinggi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Pada umumnya seorang pegawai yang memiliki motivasi, maka secara sadar pegawai tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbins (2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh pegawai. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi ini akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Robbins (2007).

Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan, serta faktor lain. Apabila seseorang pegawai memiliki ikatan emosional yang menyenangkan atas suatu pekerjaan, maka hal ini akan meningkatkan pula hasil kerja atau kinerja pegawai tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja. Membuktikan secara empiris bahwa kepuasan terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto & Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasankerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi Robbins (2014). Menurut Teori Herzberg (dalam Teck Hong, 2011) motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik.

Maharjan (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berkorelasi sangat positif. Selanjutnya Juniantara (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Demikian juga dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Saleem (2010) dan Zehanzeb (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini berarti adanya budaya organisasi akan kepuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Dalam budaya terkandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Keutamaan dari budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri

dalam suatu kegiatan organisasi. Sedangkan perilaku itu sendiri sangat ditentukan oleh dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dorongan motivasi berperilaku dapat dikendalikan pada arah yang positif pula.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut Luthans (2006:282) yaitu motivasi *motivational* merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik.

Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Gungor (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Senada dengan penelitian sebelumnya, Musriha (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Anyim et al. (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi pegawai merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja parapegawai dalam organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Koesmono (2005), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi sebagai perekat sosial perlu diciptakan dan dihayati serta dilaksanakannya nilai-nilai yang terkandung di dalamnya demi Dalam Penelitian Sihaan (2017 dan 2007) hasil penelitiannya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa perbankan di wilayah DKI Jakarta, sedangkan Chen (2004) dalam penelitiannya menguji pengaruh antara budaya organisasi dan peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada perusahaan industri kecil dan menengah di Taiwan. Sedangkan Thoyib (2005) menyatakan kepemimpinan, budaya organisasi, dan strategi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

5. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.
6. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini ditolak.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini ditolak.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, maka beberapa saran yang diberikan guna pengembangan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel yang akan diuji.
2. Peneliti ini hanya melihat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang diuji untuk melihat apakah variabel tersebut dapat memperkuat pengaruh variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai atau tidak. Diharapkan untuk penelitian berikutnya untuk dapat menjadikan variabel lain selain kepuasan kerja untuk dijadikan sebagai mediasi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan perluasan sampel dan tempat atau daerah penelitian yang akan digunakan agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Armstrong, M. 1998. Performance Management. England: Clays, Ltd. St. Lvesple.
- Fajar Al Siti dan Tri Heru. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, edisi pertama, cetakan kedua, Yogyakarta, Penerbit: UPP STIM YKPN.
- Hani, Handoko. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hany T. 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan pertama, edisi pertama, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta

Kuswadi. 2004. Cara Mengukur Kepuasan Karyawan. Jakarta: PT Elex Media.

Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.