

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PASIMASUNGGU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Muddassir^{*1}, Ahmad Firman², Sudirman Dandu³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}udyazhary@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³sudirmandandu9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis: pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Pendekatan Penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu Penelitian pada bulan Februari – Maret 2022. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh (sensus) sebanyak 33 orang.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2,243) > t_{tabel} (2,042)$, nilai signifikan yaitu $0,033 < 0,05$. 2) Pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2,446) > t_{tabel} (2,042)$, nilai signifikan yaitu $0,021 < 0,05$. 3) Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2,072) > t_{tabel} (2,042)$, nilai signifikansi yaitu $0,047 < 0,05$. 4) Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar $39,316 > F_{tabel} 2,93.5$ Variabel kepuasan kerja paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai determinasi sebesar 0,361.

Kata kunci : Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze: the influence of organizational culture, job satisfaction, and work motivation on employee performance at the Pasimasunggu District Office, Selayar Islands Regency. Approach this research uses survey research. This research was carried out at the Pasimasunggu District Office, Selayar Islands Regency. Research time is in February– March 2022. The research population is the employees of the Pasimasunggu District Office, Selayar Islands Regency. The research sample used saturated sampling as many as 33 numbers of people.

The results showed: 1)The positive and significant influence of organizational culture individually on employee performance with the $t_{count} 2.243 > t_{table} 2.042$, the significant value was $0.033 < t_{table} 2.042$, significant value is $0.021 < t_{table} 2.042$, the significance is $0.047 < F_{table} 2.93.5$ The most dominant is job satisfaction variable on the performance of the employees of the Pasimasunggu District Office, District Selayar Islands with a determination value of 0.361

Keywords : Organizational Culture, Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai suatu tujuan dibutuhkan suatu wadah kegiatan dari orang-orang yang sama-sama berusaha dan bekerjasama. Wadah tersebut adalah Organisasi. Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks dimana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu (Gudono, 2012). Dibutuhkan pengelolaan organisasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa seluruh elemen yang berada di organisasi harus dikelola dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan tetap dapat bersaing.

Instansi Pemerintahan yang merupakan salah satu bentuk sebuah organisasi harus selalu giat terus dalam memperbaiki kinerjanya, maka sejauh itu pula instansi pemerintahan tetap dapat terus bertahan dalam persaingan global. Saat ini setiap instansi pemerintahan telah berbenah diri khususnya dalam perubahan sistem yang dulunya manual menjadi terintegrasi dengan sistem informasi yang terkoneksi melalui jaringan internet. Hal ini menjadi salah satu hal penting yang menjadi kualifikasi instansi pemerintahan dalam menerima calon pegawainya baik calon pegawai negeri sipil maupun pegawai tidak tetap yaitu dapat mengoperasikan komputer dan perangkat lunak dengan baik. Pemerintah pun akan merekrut dan bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang menyediakan sistem informasi terintegrasi agar memiliki sistem yang up to date sehingga dapat bersaing dengan aman.

Kecamatan Pasimasunggu adalah salah satu kecamatan yang berada di kepulauan Selayar dengan luas wilayah + 114,50 km², Yang berbatasan dengan

- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Taka Bonerate
- Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Pasimasunggu Timur
- Sebelah barat berbatasan dengan Laut Flores
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Pasimarannu

Luas Kecamatan Pasimasunggu tercatat 114,50 Km², secara administratif terbagi menjadi 7 (tujuh) Desa, dengan jumlah penduduk Kecamatan Pasimasunggu Tahun 2016 adalah sebesar 8.296 jiwa, dengan kepadatan penduduk 72/Km², adapun mata pencaharian penduduk sangat bervariasi mulai dari nelayan, petani, pedagang, dan sebagian lain Pegawai Negeri Sipil dan swasta.

Penurunan kinerja tidak sesuai target yang disebabkan karena budaya organisasi yang belum diterapkan dengan baik, kepuasan kerja belum maksimal dan motivasi kerja yang menurun berdasarkan indikator yang dijelaskan lebih lanjut.

Sebagai organisasi sektor publik, ukuran kinerja menjadi sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sebelumnya ditetapkan. Pengukuran kinerja berfungsi sebagai ukuran apakah masyarakat puas dengan kinerja pelayanan yang ada. Dengan informasi dari tinjauan kinerja sektor publik, dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja, agar lebih sistematis dan ke arah yang benar untuk mencapai tujuan organisasi pada layanan publik.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang baik berupa prestasi yang ditampilkan pegawai yang kemudian memberikan cerminan bahwa organisasi tersebut sehat. Dalam hal ini, setiap pegawai dalam organisasi harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan tuntutan pekerjaan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan yang disebut standar tenaga kerja.

Kinerja birokrasi yang tinggi maka organisasi akan berjalan efektif, efisien dan responsif dalam memberikan pelayanan (Firman, 2016). Pelayanan publik adalah segala bentuk pelayanan, baik berupa barang publik maupun berupa pelayanan publik, yang pada dasarnya merupakan tugas negara mulai dari instansi tingkat pusat hingga tingkat daerah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai bagian dari penyelenggaraan pelayanan publik menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu, kinerja instansi pemerintah dibuktikan dengan memberikan pelayanan masyarakat sesuai dengan keinginan masyarakat.

Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama

ini bila diamati merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut (Robbins, 2006).

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individunya atau dengan kata lain kinerja individu tentu memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Brahmasari dan Suprayetno (2008), Penelitian dari Suliyanti, dkk (2016) mengenai budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Produktivitas pegawai sangat dibutuhkan organisasi. Upaya untuk mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kepuasan kepada pegawai. Kepuasan merupakan perasaan yang dirasakan ketika pegawai tidak hanya terpenuhi dalam hal materil tapi juga hubungan yang baik dalam sesama anggota organisasi. Adanya friksi dalam organisasi menentukan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pengaruh dari kerjasama dengan rekan kerja (tim dalam organisasi) merupakan hal yang mengganggu kepuasan kerja pegawai. Yang mana kerjasama adalah hal penting untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam rangka untuk memberikan kinerja yang terbaik. Selain itu dengan adanya kesempatan promosi jabatan juga merupakan hal yang memberikan kepuasan kepada pegawai untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan. Sugiarto (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja yang tinggi secara tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan di dalam bekerja. Tidak hanya itu motivasi yang tinggi merupakan hal yang menunjukkan lingkungan organisasi yang menyenangkan. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah secara tidak langsung akan mempengaruhi ketidakpuasan pegawai di dalam bekerja dan lingkungan organisasi yang tidak harmonis. Hal ini timbul dari perasaan bahwa adanya kebutuhan yang belum dipenuhi oleh perusahaan, sehingga kinerja yang dilakukan pegawai tidak optimal.

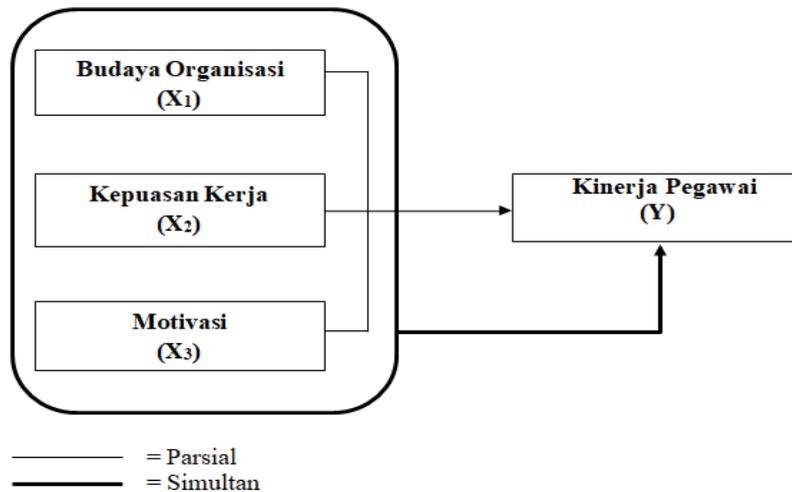
Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan terhadap kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009).

Motivasi biasanya akan ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus meningkat karena semangat yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang diberikan perusahaan. Pegawai akan lebih mengasah potensi diri apabila diberikan kesempatan oleh pimpinan yang secara tidak langsung hal ini juga akan memperlihatkan kualitas dari sumber daya yang dimiliki perusahaan. Semangat dalam bekerja didukung dengan tercapainya kebutuhan sosial didalam lingkungan pegawai. Peningkatan motivasi pegawai tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Sipahutar, dkk (2016) menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melalui hal tersebut, penulis memandang bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai, oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi dan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu”.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diungkapkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu?
4. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab data disajikan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan menggunakan angka, termasuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, menafsirkan data menggunakan alat statistik dan menyimpulkan hasil penelitian. Pendekatan kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif-induktif karena berangkat pada kerangka teori, gagasan para ahli, serta penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian kuantitatif pada umumnya adalah pengembangan penelitian atau pengujian kembali untuk membuktikan derajat kebenaran sebuah fenomena.

Kegiatan penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pasimasunggu. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 1 (satu) bulan yaitu pada bulan Februari 2022.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu sebanyak 30 orang yang terdiri dari laki-laki 16 orang dan perempuan 14 orang. Analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah dengan metode analisa kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,957	5,736		-1,039	0,308		
	Budaya Organisasi	0,601	0,268	0,298	2,243	0,033	0,386	2,591
	Kepuasan Kerja	0,533	0,218	0,361	2,446	0,021	0,312	3,208
	Motivasi Kerja	0,496	0,239	0,315	2,072	0,047	0,294	3,406

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data diolah 2022

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -5,957. Artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) bernilai nol maka Kinerja Pegawai adalah sebesar -5,957.

Variabel Budaya Organisasi (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,601. Artinya Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Budaya Organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,601.

Variabel Kepuasan Kerja (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,533. Artinya Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Kepuasan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,533.

Variabel Motivasi Kerja (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,496. Artinya Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Motivasi Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,496.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel	thitung	Signifikansi
Budaya Organisasi (X1)	2,243	0,033
Kepuasan Kerja (X2)	2,446	0,021
Motivasi Kerja (X3)	2,072	0,047

Sumber : Data diolah 2022

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar.
 Hasil pengujian Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,033 dengan nilai thitung sebesar 2,243 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,242 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar
 Hasil pengujian Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021 dengan nilai thitung sebesar 2,446 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,446 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar
 Hasil pengujian Motivasi Kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,047 dengan nilai thitung sebesar 2,072 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,042. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,072 > 2,042$ dan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671,170	3	557,057	39,316	,000 ^b
	Residual	410,890	29	14,169		
	Total	2082,061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai thitung sebesar 39,316 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai thitung sebesar $39,316 > ftabel$ sebesar 2,93 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya adalah secara simultan Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 4. Hasil Uji Dominan

Variabel	Beta	Signifikansi
Budaya Organisasi (X1)	0,298	0,033
Kepuasan Kerja (X2)	0,361	0,021
Motivasi Kerja (X3)	0,315	0,047

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil nilai beta standardized telah diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dapat dimaknai bahwa variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar adalah variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai beta sebesar 0,361, kemudian variabel Motivasi Kerja (X3) dengan nilai 0,315 dan variabel terendah yaitu variabel Budaya Organisasi (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,298.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,896 _a	0,803	0,782	3,764	2,119

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,803 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,803 atau 80,3 %. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Sedangkan sisanya 19,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya organisasi nilai thitung (2,243) > ttabel (2,042) dengan nilai yang signifikan yaitu 0,033 < 0,05. Artinya secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Budaya Organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,601. Artinya jika nilai budaya organisasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan perbandingan nilai dapat dinyatakan bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai thitung ($2,446$) > ttabel ($2,042$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,021 < 0,05$. Artinya secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu $0,533$. Artinya jika nilai kepuasan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Mubyl & Dwinanda (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan perbandingan nilai dapat dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung ($2,072$) > ttabel ($2,042$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,047 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu $0,496$. Artinya jika nilai motivasi kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Brimob. Juga pada penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kontrak PT Tuju Wali-Wali Makassar.

Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil penelitian telah diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar $-5,957$ artinya jika nilai variabel bebas (budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar $-5,957$. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $39,316 > Ftabel 2,93$. Nilai signifikansinya yaitu $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized yang diperoleh diketahui bahwa variabel-variabel budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar dan yang menjadi variabel paling dominan adalah variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai yang paling besar yaitu $0,361$.

KESIMPULAN

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diungkapkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu. Hasil olahan data diperoleh bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bahwa setiap usaha yang dilakukan pegawai berkenaan dengan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Disamping itu budaya organisasi juga secara bersama-sama dengan variabel lain memberikan kontribusi peningkatan kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu baik secara parsial maupun bersama dengan variabel lain. Hal ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja pada seorang pegawai dapat secara aktual mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Disandingkan dengan aktivitas terhadap variabel lainnya dalam penelitian juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu baik secara parsial atau tersendiri maupun secara bersama-sama dengan variabel lainnya. Artinya bahwa setiap pegawai yang memiliki motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang sedang dikerjakannya sehingga dengan demikian kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan. Secara bersama-sama dengan variabel lain penelitian ini menjelaskan adanya keterkaitan dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang mendorong terciptanya kinerja organisasi yang diinginkan.
4. Seluruh Variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Lebih jauh dijelaskan kondisi budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi yang dimiliki para pegawai mampu bertindak sebagai katalisator pada peningkatan kinerja pegawai. Berbagai pendukung yang disediakan organisasi terhadap ketiga variabel tersebut telah memenuhi kriteria yang diinginkan para pegawainya.
5. Variabel yang paling dominan merupakan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya adalah variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kepulauan Selayar menunjukkan pengaruhnya lebih besar dari variabel lainnya. Artinya bahwa diantara variabel-variabel dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai telah memberikan kontribusi lebih baik dari variabel lainnya. Hal ini dimungkinkan karena adanya fasilitas yang diberikan kepada para pegawai dalam menjalankan tugasnya baik secara materi maupun non materi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, Sunyoto, Munandar. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Azwar, Saifuddin. (2007). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Baskoro, Bramastya, Soeryo, dkk. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Janur Kuning Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php>.
- Brahmasari, Ida, Ayu., dan Agus, Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Bougie., & Sekaran. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York. John wiley@Sons.
- Cahyasumirat, Gunawan. (2006). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis, Universitas Diponegoro.
- Cholifah, dkk. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai untuk Bekerja Kinerja di PT. Mitra Mandiri Perkasa Sidoarjo. *e-Jurnal Manajemen Branchmarck Vol.1 No.2 Juli 2015 E-ISSN 2407-8239*.
- Devi, Eva, K, D. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Giantari, Ida, Ayu, Indah., & I, Gede, Riana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Klumpu Bali Resort Sanur. *e-Jurnal Manajemen UNUD*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498, ISSN : 2302-8912.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta. Erlangga.
- Gomes, Faustino, C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV Andi.
- Gudono. (2012). *Teori Organisasi*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.

- Hani, T, Handoko.(2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Ketiga belas. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Julianto, Romy, Haryo., & Susi, Hendriani. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Volume 22, Nomor 2 Juni 2014*. Fakultas Ekonomi Universitas, Riau.
- Mahsun, Mohamad. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Pabundu. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Priansa, Donni, Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Riani, Asri, Laksmi. (2011). Budaya Organisasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2006). Perilaku Organisasi. Prehalindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., dan Timothy, A, Judge. (Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Penerjemah). (2015). Perilaku Organisasi “Organizational Behavior”, 16th Edition. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timothy, A. (2008). Perilaku Organisasi (Edisi 12). Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana., Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Ketiga. Bandung. Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju.
- Sipahutar, Halomoan, dkk. (2016). Influence of Training, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Employee Performance at Defence Industry in the Province of West Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development*. Vol. 03, Iss. 04, Ver. III, Oct – Dec' 2016, pp. 170 – 186 e-ISSN: 2395-6089; p-ISSN: 2394-8906.
- Sri, Wiludjeng, SP. (2007). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiarto, Irwan. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai. <https://www.researchgate.net/publication/318851200>. Sekolah Tinggi Hukum. Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Tobing, Diana, Sulianty, K., & Muh, Syaiful. (2016). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at The State Property Service Office And Auction in East Java Province. *International Journal of Business and Commerce* Vol. 5, No.06: [37-48] (ISSN: 2225-2436) www.ijbcnet.com.
- Widarsih, R., Wiwi, dkk. (2015). The Effect of Organizational Culture, Personality, and Job Satisfaction Toward Employees Performance In Directorate General Of Industrial Resilience And International Access Development. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Volume 06 Issue 03, Pages EM-2018-183-190. 2018. ISSN (e): 2321-3418 Website: www.ijstrm.in.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.