

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Jumriati^{*1}, Jeni Kamase², Abdul Rahman Abdi³

¹Program pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: ^{*1}Jumriati76@gmail.com, ^{*2}jeni.kamase@gmail.co.id, ^{*3}drabdhieabdullah@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi penelitian adalah semua ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 57 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 57 orang ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN, (2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja ASN (4) terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar..

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja ASN

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, organizational culture and job satisfaction on the performance of ASN Financial Management Agency, Regional Income and Assets of Selayar Islands Regency.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the Regional Financial, Revenue and Asset Management Agency of Selayar Islands Regency. The study population was all ASN Financial Management Agency, Regional Income and Asset of Selayar Islands Regency, totaling 57 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 57 ASN people.

The results show that (1) there is a positive and significant effect of work motivation individually (partially) on the performance of the ASN (2) there is no a positive and significant influence of organizational culture individually (partially) on the performance of ASN (3) there is a positive and significant effect on job satisfaction partial to the performance of ASN (4) there is a simultaneously effect on work motivation, organizational culture, and job satisfaction on the performance of ASN Management Agency Finance, Regional Income and Assets of Selayar Islands Regency.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, and ASN Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat strategis bagi pengembangan sebuah organisasi. Pentingnya SDM terhadap pengembangan sebuah organisasi sangatlah menentukan maju tidaknya organisasi tersebut. SDM yang unggul akan memberi kekuatan kepada organisasi untuk mempercepat tercapainya visi misi sebuah organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan organisasi harus cermat dalam mengolah SDM yang

baik sehingga akan mempengaruhi laju organisasi tersebut dalam setiap kegiatan – kegiatan yang dilakukan. Peran SDM dalam mengelola organisasi patut menjadi perhatian yang serius bagi stakeholder kedepannya dengan harapan bahwa mereka adalah sumber daya yang mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan baik untuk mengelola sekaligus mengembangkan organisasi dikemudian hari.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2007) yang menyatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja organisasi yang maksimal, sebuah organisasi memerlukan ASN yang memiliki kinerja atau “*job performance*” individu yang maksimal pula. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, sudah banyak penelitian yang berusaha mengidentifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Dari berbagai factor yang mempengaruhi kinerja misalnya: motivasi kerja, budaya, organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan komitmen kerja organisasi. Fakto – factor tersebut telah banyak diteliti dan ada beberapa yang berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh. Kinerja pegawai akan tercipta dengan baik apabila ada kesadaran individu sebagai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat tanpa melihat kepentingan pribadi didalamnya. Kinerja pegawai juga akan terbangun dengan baik apabila ada “*stimulus*” atau ransangan dari “*stakeholder*” dalam hal ini pimpinan yang selalu memberi motivasi dalam bekerja dengan baik. Selain pemberian atau dorongan motivasi dari atasan juga sebagai manusia biasa tentunya para pegawai membutuhkan kompensasi atau penghargaan yang layak bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Apabila komponen tersebut dapat terealisasi maka kinerja pegawai yang diharapkan akan lebih mudah tercapai.

Motivasi dapat digambarkan sebagai keadaan atau kondisi emosional yang muncul dari diri seseorang yang dijelaskan sebagai suatu kondisi atau situasi yang membuat seseorang yang melakukan pekerjaan atau aktivitas sebaik mungkin untuk tujuan organisasi (Robbin, 2002:55). Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan terus bersemangat dalam mengerjakan tugas – tugasnya sesuai dengan yang diamanahkan. Motivasi kerja pegawai hanya akan muncul apabila mereka memahami tupoksi yang dibebankan. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai oleh karena dorongan untuk melakukan pekerjaan tanpa didasari motivasi maka akan menghasilkan pekerjaan yang sia – sia demikian pula sebaliknya. Pemberian motivasi kerja kepada seorang pegawai perlu dukungan terus menerus dari pihak yang berkepentingan misalnya, atasan/pimpinan dan pemerintah secara umum. Apabila motivasi kerja ini sudah muncul dengan kesadaran sendiri maka dapat dipastikan bahwa apapun tugas yang diberikan akan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan pada akhirnya tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai.

Budaya organisasi merupakan iklim atau situasi yang diciptakan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi harus bisa menjadi alat ukur dalam terciptanya kinerja baik, karena setiap organisasi tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda sesuai dengan arah dan tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi tidak terlepas dari kegiatan – kegiatan pembiasaan yang dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi. Kegiatan pembiasaan ini tentunya harus sesuai dengan aturan, norma dan kebijakan yang disepakati bersama dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang dibangun dengan baik akan menciptakan iklim bekerja yang nyaman, transparan dan mampu melahirkan semangat bekerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa budaya organisasi yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk berkembang dimasa yang akan datang.

Menurut (Atmosoeparto, 2001:69-70) Pemberdayaan atau “*empowerment*” terhadap SDM adalah suatu strategi dalam usaha meningkatkan

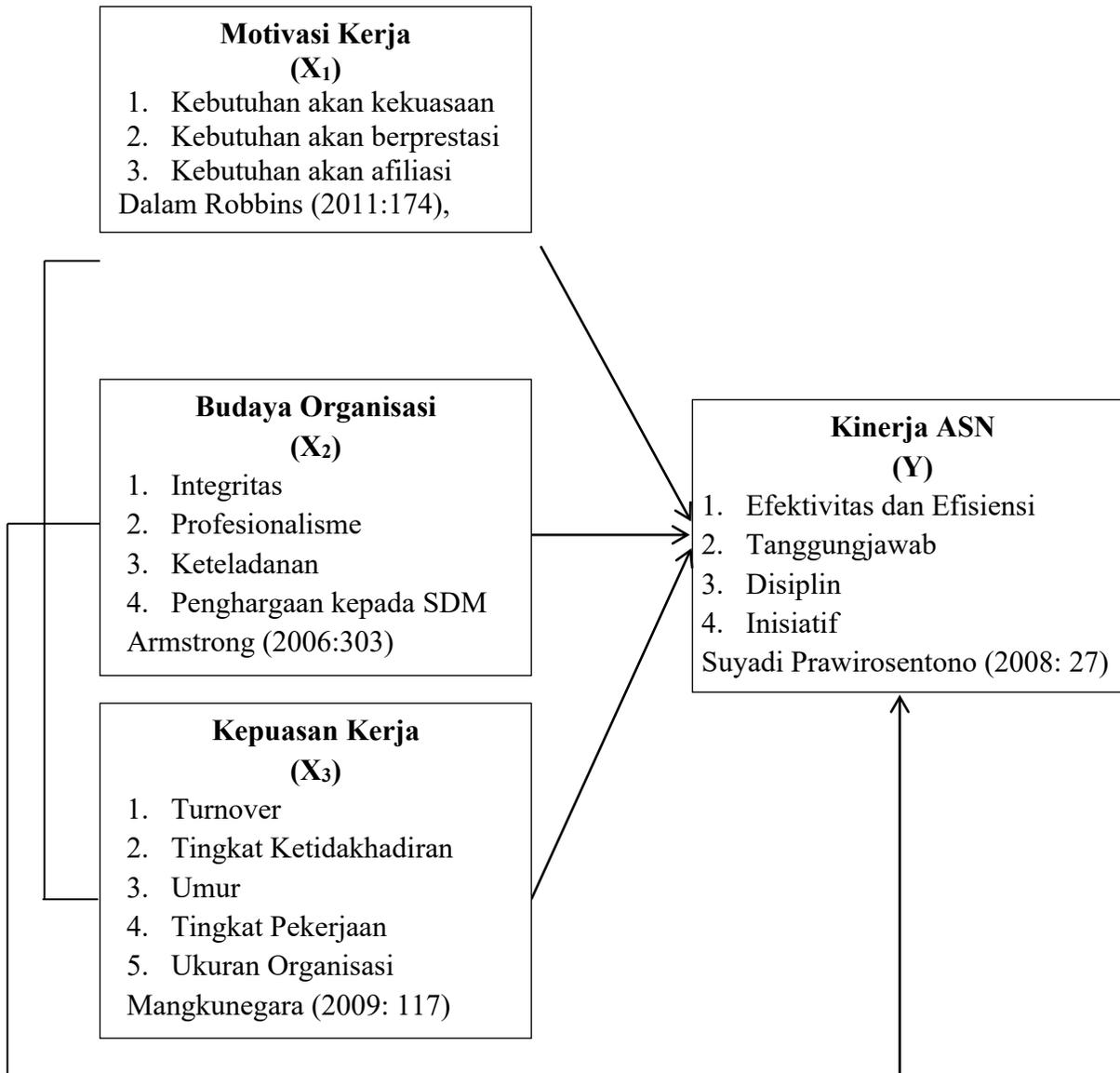
kinerja dalam organisasi. Kinerja pegawai akan dicapai apabila organisasi dengan segala potensinya mempersiapkan strategi pengembangan SDM untuk menghasilkan ASN yang professional dibidangnya. Tidaklah mudah sebuah organisasi untuk menciptakan pegawai yang professional, tentunya dibutuhkan berbagai macam strategi peningkatan SDM dan memerlukan proses dan waktu yang panjang dengan segala resiko yang dihadapi kedepannya. Namun suatu kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi untuk menciptakan “*performance*” pegawai yang mempunyai moralitas yang tinggi kepada organisasi. Terciptanya SDM yang unggul bisa membawa pengaruh baik bagi terciptanya budaya organisasi dan kinerja yang diinginkan.

Selain motivasi dan budaya organisasi, ternyata ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN yang ada di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yaitu masalah kepuasan seorang ASN dalam bekerja. Seorang ASN yang bekerja disebuah kantor atau organisasi memiliki tingkat kepuasan berbeda antara satu dan lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sikap ini merupakan keadaan seseorang yang ditampilkan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan seorang pegawai dalam bekerja dapat kita lihat pada sikap dari pegawai yang bersangkutan, misalnya sikap negatif apabila merasa tidak puas atau sikap positif apabila merasa puas.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut, maka disusun kerangka pemikiran sebagaimana gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 57 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Tempat penelitian di laksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Propinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2020.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan atau representasi tertulis kepada responden yang harus mereka jawab (Sugiyono: 2009). Angket yang disebarakan berupa pernyataan tertulis mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. Setiap variable memiliki sejumlah pernyataan yang berbeda satu sama lain.

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Jenis data penelitian ini adalah data primer, artinya data penelitian diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber primer (tanpa perantara). Sedangkan sumber data utama dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan kuisisioner yang disebarakan kepada responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Regresi Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.084	.958		1.132	.263		
	MOTIVASI KERJA	.322	.138	.450	2.327	.024	.135	7.427
	BUDAYA ORGANISASI	.073	.091	.096	.804	.425	.351	2.849
	KEPUASAN KERJA	.288	.124	.356	2.333	.023	.216	4.622

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 ditemukan nilai coefisien konstanta sebesar 1,084, koefisien motivasi kerja 0,322, koefisien budaya organisasi 0,073, dan koefisien kepuasan kerja 0,288 maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,084 + 0,322X_1 + 0,073X_2 + 0,288X_3$$

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja ASN) secara bersama-sama. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H₀ : Motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.

H₁ : Motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.898	3	51.633	48.550	.000 ^b
	Residual	56.365	53	1.063		
	Total	211.263	56			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA

Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,550 dan jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 5%, maka nilai F_{tabel} = 2,78, (df 1= k – 1, dan df2 = n – k) dimana df1 = 4 – 1 = 3 dan df2 = 57 – 4 = 53 sehingga nilai N1 = 3 dan N2 = 53 artinya F_{hitung} > F_{tabel} (48,550 > 2,78) sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan kata lain motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja ASN.

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengamati ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja ASN) secara parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H₀ : Motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.

H₁ : Motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.084	.958		1.132	.263		

MOTIVASI KERJA	.322	.138	.450	2.327	.024	.135	7.427
BUDAYA ORGANISASI	.073	.091	.096	.804	.425	.351	2.849
KEPUASAN KERJA	.288	.124	.356	2.333	.023	.216	4.622

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji t dilakukan untuk menyandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($df = n - k - 2 = 57 - 3 - 2 = 52$). Dengan ketetapan ini maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 2,00. Kesimpulan dari uji t_{hitung} adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 2,327 lebih dari 2,00 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,804 kurang dari 2,00 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 2,333 lebih dari 2,00 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja ASN) dipengaruhi oleh variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat pada tabel 18 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.718	1.03126	2.348

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan data di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,733 atau (73,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 73,3% kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam kategori

sedang, ini menunjukkan bahwa ASN telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ASN. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN diperoleh t hitung 2,327 dengan signifikansi 0,024 menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.

Sejalan dengan teori Veithzal Rivai (2011:839), yang mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN diperoleh t hitung 0,804 dengan signifikansi 0,425 menandakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ditolak. Hasil ini penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Edward S. Maabuat, (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). Berdasarkan hasil uji hipotesis dari 39 responden ditemukan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, orientasi kerja merupakan variabel yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano”.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN diperoleh t hitung 2,333 dengan signifikansi 0,023 menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan

signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diterima.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menunjang atau tidak menunjang diri pegawai yang berkaitan sama pekerjaannya atau dengan keadaan dirinya. Perasaan terkait pekerjaan mencakup beberapa hal seperti kesempatan pengembangan karir, struktur organisasi, upah atau gaji yang diterima, hubungan dengan pegawai lainnya, jenis pekerjaan, penempatan kerja, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berkaitan dengan dirinya, termasuk pendidikan, umur, kondisi kesehatan, dan kemampuan, (Mangkunegara, 2009:11).

Pengaruh Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 48,550 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Demikian pula berdasarkan uji koefisien determinasi didapati koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,733 atau (73,3%). Ini memperlihatkan bahwa 73,3% kinerja ASN dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi kerja ($\text{sig } 0,024 < \alpha 0,05$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Ini berarti bahwa motivasi kerja ASN harus selalu dijaga dan ditingkatkan dalam rangka menciptakan SDM yang unggul dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diamanahkan kepada para ASN yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Secara parsial budaya organisasi ($\text{sig } 0,425 > \alpha 0,05$) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada belum memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Secara parsial kepuasan kerja ($\text{Sig } 0,023 < \alpha 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja ASN (Y). Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja ASN sebesar 73,3% Sedangkan 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SARAN

Implikasi teoritis dan praktis dari penelitian ini adalah:

1. Implikasi teoritis : Untuk memberikan kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi yang maksimal kepada ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar maka secara teori variabel budaya organisasi harus mendapatkan perhatian yang cukup dari stakeholder yang ada, oleh karena variabel budaya organisasi dengan beberapa indikator didalamnya pada penelitian ini memberikan hasil yang tidak signifikan sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja sudah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Implikasi kebijakan (Praktis) : Budaya organisasi ASN di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar perlu menjadi perhatian bagi pimpinan kantor untuk menciptakan iklim bekerja dengan baik, karena dari hasil penelitian budaya organisasi belum memberikan konstibusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.
3. Perlu penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abraham H. Maslow. 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Achmad. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2 2018
- Armstrong. M. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London : Kogan Page Limited
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Atmosoeprapto, K. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Bobbi De Porter. 2000. *Quantum Teaching And Learning*. Bandung. Kaifa
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung. Alfabet

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga.
- McKenna, Eugene, dan Nich Beech, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Satu, terjemahan Totok Budi Santosa, Yogyakarta : Andi.
- Mustika, Asra Putri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung.
- Moorhead, Gregory, dan Griffin. 1995. *Organizational Behavioral : Managing People and Organization*. Fourth Edition. Houghton Mifflin Co.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Putra, Fiet Avian. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang*. Thesis(s2) thesis, unpas.
- Robbins Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan)* Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*, Edisi V. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Schien. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco.
- Sudirman. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una*. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 9, September 2017 hlm 125-131 ISSN: 2302-2019

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta:Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.