
PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dedi Munthe

Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

dedimunthe@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 15 Oktober 2022 Direvisi: 25 Oktober 2022 Disetujui: 26 Oktober 2022	Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara Sebanyak 50 Pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability sampling atau Sampling Jenuh sebanyak 50 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Daftar Pertanyaan melalui menyebarkan angket/quesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS Statistic 23. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.
Kata Kunci: Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, dan bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan karena mesin-mesin atau modal yang ada di perusahaan tidak akan berguna tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang mengelolanya.

Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mempertahankan kinerja pegawai tetap tinggi, maka kemungkinan

besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seperti halnya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Labuhan Batu Utara dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk mencapai tujuan yang diharapkan, organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan budaya kerja yang baik bagi pegawai, serta meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi berprestasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14 dalam Kaswan 2012).

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan peneliti, menemukan permasalahan pada kinerja pegawai Kantor DPPP dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara pada kinerja pegawai, seperti pegawai yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, masih adanya pegawai yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya pegawai masuk kerja, masih ada pegawai yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Menurut Moeheriono (2012:346) budaya kerja adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pelaksanaan budaya kerja, adalah persoalan perilaku, oleh karena pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi dasar dalam organisasi pada penghayatan yang lebih dalam. Dengan penghayatan nilai-nilai tersebut akan tercermin dalam tindak-tanduk/perilaku aparatur sehari-hari. Adapun beberapa permasalahan budaya kerja pada Kantor DPPP dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara antara lain :

1. Kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah,
2. Sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat,
3. Pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan,
4. Terjadi arogansi pejabat dan penyalahgunaan kekuasaan,
5. Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum

seimbang,

6. Dalam praktek di lapangan sulit dibedakan antara ikhlas dan tidak ikhlas, jujur dan tidak jujur,

Selain faktor budaya kerja, Kepuasan Kerja juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai, Menurut Pendapat Handoko dalam Edy Sutrisno (2014, hal.75) ”mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Permasalahan kepuasan kerja yang ada pada Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara bahwa komunikasi dan kerjasama antar pegawai kurang berjalan dengan baik. Seperti Kurangnya koordinasi antar rekan kerja dalam melayani masyarakat pada kantor DPPPA. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh rekan kerja, seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dalam memberikan dukungan sosial, keremahan dan rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi individual pegawai, kelompok kerja, khususnya tim.

Adapun untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya motivasi berprestasi, seperti pendapat Mc Clelland (1987) motivasi berprestasi adalah suatu pikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya dan lebih efisien dengan hasil maksimal.

Fenomena yang ada pada Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah kurangnya perhatian pejabat yang berwenang dalam memberikan motivasi bagi pegawai yang berprestasi dalam bidangnya, hal ini menjadi persoalan bagi pegawai dimana pegawai merasa kurang diperhatikan dalam pemberian motivasi seperti penghargaan ataupun bonus bagi pegawai yang berprestasi. Adapun indikator dari pegawai yang berprestasi adalah, tingkat disiplin yang tinggi, kinerja yang melampaui target serta tingginya angka/nilai kepuasan pelayanan masyarakat yang didapat.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan, peneliti menemukan permasalahan pada kinerja pegawai DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan faktor budaya kerja, kepuasan kerja dan Motivasi Berprestasi. Kinerja pegawai menurun ditandai dengan pegawai yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, masih adanya pegawai yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya pegawai masuk kerja, masih ada pegawai yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya dan masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Selain itu permasalahan budaya kerja pada Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara seperti :

1. Kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah,
2. Sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat,
3. Pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan,
4. Terjadi arogansi pejabat dan penyalahgunaan kekuasaan,

5. Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum seimbang,
6. Dalam praktek di lapangan sulit dibedakan antara ikhlas dan tidak ikhlas, jujur dan tidak jujur,

Dapat menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta Kepuasan kerjayang menurun disebabkan komunikasi dan kerjasama antar pegawai kurang berjalan dengan baik. Seperti Kurangnya koordinasi antar rekan kerja dalam melayani masyarakat. Dan kurangnya perhatian pejabat berwenang dalam memberikan motivasi bagi pegawai berprestasi.

METODE

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Juliandi, Irfan dan manurung (2015:90) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiono (2016: 8).

HASIL DAN PEMBAHASAN

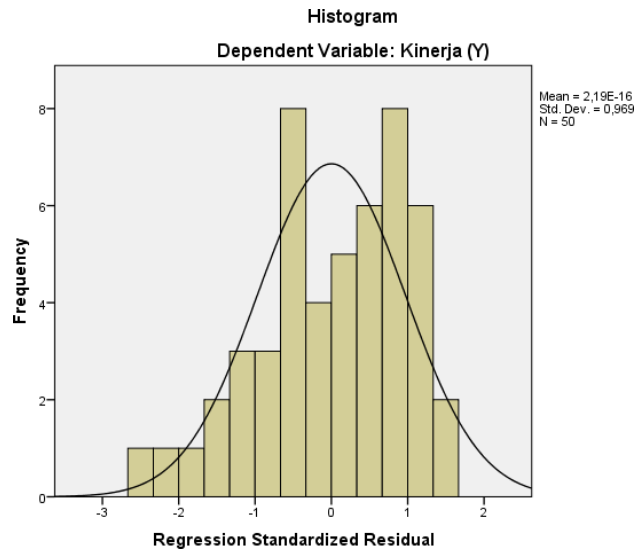
Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

Histogram

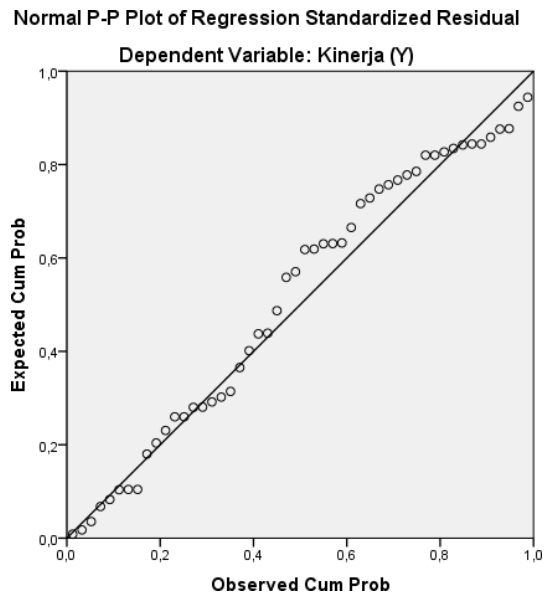


Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

P-Plot Normalitas

Gambar Normalitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM
Statistic SPSS 23

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

	Unstandardized		Standardized		
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	19,20	9,88		1,94	,05
Budaya Kerja (X1)	,11	,18	,104	2,63	,00
Kepuasan Kerja (X2)	,18	,17	,161	1,94	,00
Motivasi Berprestasi	,00	,16	,002	2,01	,00

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

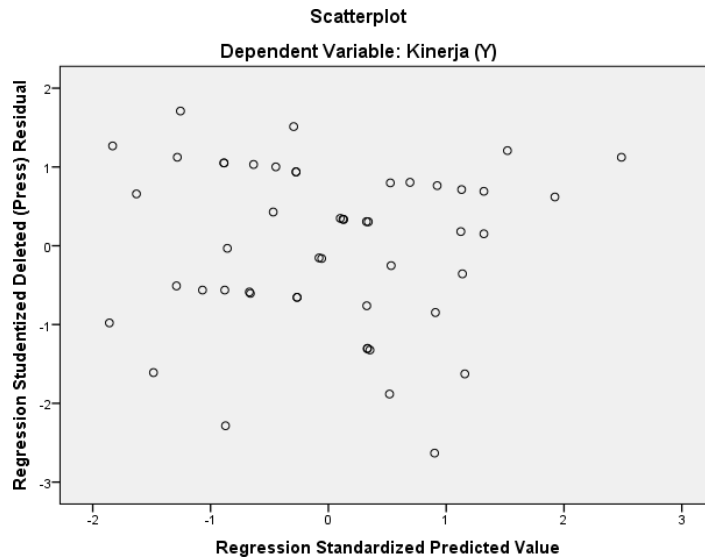
Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah o pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM
Statistic SPSS 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel Koefisien Regresi

Coefficient^a

	Unstandardized		Standardized		
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	19,20	9,88		1,94	,05
Budaya Kerja (X1)	,11	,18	,104	2,63	,00
Kepuasan Kerja (X2)	,18	,17	,161	1,94	,00
Motivasi Berprestasi	,00	,16	,002	2,01	,00

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (Statistical Program For Social Schedule) versi 23.0 di dapat:

- a = 19,209
- b1 = 0,117
- b2 = 0,180
- b3 = 0,002

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi) adalah:

$$Y = 19,209 + 0,117 X_1 + 0,180 X_2 + 0,002 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Coefficienta

	Unstandardized		Standardized		
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	19,20	9,88		1,94	,05
Budaya Kerja (X1)	,11	,18	,104	2,63	,00
Kepuasan Kerja (X2)	,18	,17	,161	1,94	,00
Motivasi Berprestasi	,00	,16	,002	2,01	,00

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

1) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients: thitung= 2,637 ttabel= 1,679

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : thitung > ttabel atau - thitung < - ttabel pada $\alpha = 5 \%$,
- Ho diterima bila : thitung \leq ttabel atau - thitung \geq -ttabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,637 dengan nilai signifikan 0,007 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample ttabel sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 2,637 > ttabel 1,679 dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : thitung= 1,940 ttabel= 1,679

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,940 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample t_{tabel} sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 1,940 > t_{tabel} 1,679 dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara .

3) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 2,013$ $t_{tabel} = 1,679$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Motivasi Berprestasi (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample t_{tabel} sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 2,013 > t_{tabel} 1,679 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah: Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ha : Salah satu $\beta \neq 0$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,441	3	1,48	11,39	,00
	Residual	170,43	46	3,70	9	o
	Total	174,88	49	5		b

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X3),
Kepuasan Kerja (X2), Budaya Kerja(X1)

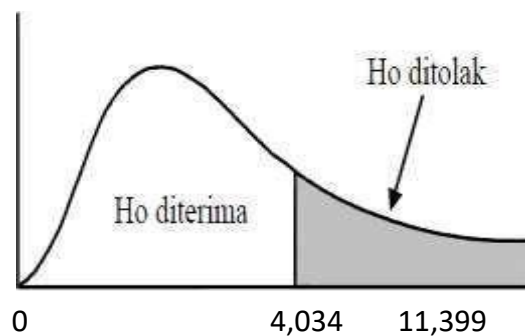
Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 50-3-1 = 46$ adalah 4,034, $F_{hitung} = 11,399$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel 4.13. uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,399 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 50 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,034 , maka diperoleh $F_{hitung} 11,399 > F_{tabel} 4,034$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Berprestasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara .

Gambar Uji Simultan Uji F



Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	,659	,625	,038	1,9248

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (X3), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,659 dan R-Square adalah 0,625 atau 62,5%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh sebesar 62,5%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil thitung (2,637) > ttabel (1,679) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azizolla, Ajdari, & Khaled, 2013), (Hon, 2013), (Wu, 2011), Trisnawati (2012) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Kerja yang diberikan. Budaya Kerja merupakan suatu falsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dikarenakan hasil thitung ($1,940$) > ttabel ($1,679$) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Usman, 2011) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2013, hal.295) bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya”.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung ($2,013$) > ttabel ($1,679$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Qurat-ul-ain & Iqbal, 2014) dan (Nurqamar, Fitri, Haerani, & Mardiana, 2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Davis & Newstrom (2015) mendefinisikan Motivasi Berprestasi sebagai dorongan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi menunjukkan adanya perjuangan untuk meraih tujuan.

Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung ($11,399$) > Ftabel ($4,034$) dengan nilai signifikan $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai R Square sebesar $0,625$ atau $62,50\%$ yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) adalah Sedang, sedangkan sisanya $37,5\%$ variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini

berjumlah 50 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Ada pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Kantor DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($2,637$) > ttabel ($1,679$) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ yang artinya Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($1,940$) > ttabel ($1,679$) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
7. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi Berprestasi (X_3) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditunjukkan dari hasil thitung ($2,013$) > ttabel ($1,679$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
8. Dari Uji Fhitung adalah $11,399$ dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada taraf $\alpha,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar $0,625$ atau $62,50\%$ yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Berprestasi (X_3) adalah Sedang, sedangkan sisanya $37,5\%$ variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Saran

1. Bagi DPPPA dan BAPPEDA Kabupaten Labuhanbatu Utara hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat, sehingga disarankan ada baiknya pimpinan memperhatikan budaya kerja yang telah diterapkan bagi para pegawai demi meningkatkan kinerja dan memberi motivasi berprestasi bagi pegawai dengan kinerja yang melebihi target demi meningkatkan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadikan tesis ini sebagai pedoman/acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja

pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Among Makarti (2016) “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Salatiga”. STIE AMA Salatiga. Vol. 9 No.17, Juli 2016.
- Arianti,dkk (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia” Medan, Perdana Publishing. Arif,M.,Lesmana,O.P.A Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,) url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>– Vol. 1 No. 3 Hal 73-81. 1(3), 73–81.
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ikhsan, Arfan, dkk (2014) “Metodologi Penelitian Bisnis” Bandung, Citapustaka
- Juliandi, dkk (2015) “Metodologi penelitian Bisnis” Medan, Umsu Press.
- Sugiyono (2016) “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD” Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2007) “Statistika untuk penelitian” Bandung, CV. Alfabeta.
- Sunarso (2010) “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No.1, Juni 2010.