

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN PUSAT

Ahmad Faisal<sup>\*1</sup>, Erwansyah Sjarief<sup>1</sup>, Muliani Panjaitan<sup>2</sup>

Dosen dan mahasiswa S2 Unsuraya

[ahmad@unsurya.ac.id](mailto:ahmad@unsurya.ac.id)<sup>1</sup> : [erwansyah@unsurya.ac.id](mailto:erwansyah@unsurya.ac.id)<sup>1</sup> dan <sup>2</sup> [muliani1986@gmail.com](mailto:muliani1986@gmail.com),

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at the Central National Population and Family Planning Board (BKKBN).*

*This research was conducted using a quantitative research approach, using survey methods, including survey activities, consolidation, instrument trials through validity and reliability tests as well as collection and processing of research data.*

*The sample in this study was 133 employees at the Deputy for Latbang Sector of the Central BKKBN. The data collection technique in this study used a random sampling technique, meaning random sampling.*

*Measurement in this study was carried out by giving the value of each question item from all variables. The size of the value given in each question uses a "Likert Scale".*

*The data originating from the distribution of questionnaires was carried out by data analysis including data description, and research requirements testing, including normality test, homogeneity test, and linearity test. To prove the influence of Organizational Culture ( $X_1$ ), Job Satisfaction ( $X_2$ ), and Work Motivation ( $X_3$ ) variables on Performance ( $Y$ ). In this study, data analysis techniques were used with path analysis.*

*Based on the results of the research analysis: 1) There is an influence of Organizational Culture ( $X_1$ ) on Work Motivation ( $X_3$ ) of 0.427; 2) There is an effect of Job Satisfaction ( $X_2$ ) on Work Motivation ( $X_3$ ) of 0.359; 3) There is an influence of Organizational Culture ( $X_1$ ) on Performance ( $Y$ ) of 0.306; 4) There is an effect of Job Satisfaction ( $X_2$ ) on Performance ( $Y$ ) of 0.315; 5) There is an effect of Work Motivation ( $X_3$ ) on Performance ( $Y$ ) of 0.210.*

**Key Words:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Job Motivation and Performance*

### PENDAHULUAN

Potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi merupakan pilar- pilar yang utama dalam menunjang keberhasilan dari sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan, kedisiplinan, kreatifitas, kecakapan, dan loyalitas, akan memudahkan organisasi dalam mencapai keberhasilan dari tujuan yang ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang krusial untuk diperhatikan karena mempunyai banyak pengaruh dalam kelancaran aktivitas organisasi. Didalam organisasi sering kali terdapat masalah mengenai kinerja pegawai, hal ini perlu diperhatikan lebih serius guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kinerja yang baik membuat organisasi lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi tentunya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku individu

diorganisasi tersebut. Untuk menggapai kesuksesan dari tujuan yang telah ditetapkan tergantung dari kemampuan pegawai dalam menjalankan bidang kerja yang terdapat di dalam organisasi.

Ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*) asumsi (*assumptions*), atau norma yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti para anggota suatu organisasi menjadi pedoman sikap dan pemecahan masalah dilema organisasinya. Setiap individu tentunya memiliki budaya yang berbeda, namun perbedaan yang ada akan terlebur menjadi satu dalam sebuah budaya organisasi. Dalam prosesnya tidak menutup kemungkinan adanya individu yang mungkin tidak sejalan dengan budaya yang dianutnya.

Pada hakikatnya, jika seseorang mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka ia akan merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang besar terhadap organisasinya. Kepuasan kerja merupakan interpretasi dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan menimbulkan sikap positif pegawai terhadap lingkungan dan pekerjaan yang dihadapinya. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang menjadi penunjang kinerja pegawai pada suatu organisasi ialah motivasi. Dengan adanya motivasi menjadikan pegawai lebih berkontribusi secara positif dan mempunyai semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat memiliki kinerja yang baik karena sesuatu yang menjadi motivasi dalam bekerja belum terpenuhi. Motivasi sendiri tidak selalu mengenai bekerja lebih keras, namun juga tentang bagaimana seorang pegawai punya kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dia miliki.

Menghadapi perubahan lingkungan strategis pelaksanaan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) secara nasional, diperlukan komitmen dan upaya yang inovatif dalam penyelenggaraan program pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Hal ini sangat penting dilakukan agar target pembangunan dapat tercapai secara optimal. Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015-2019, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) memiliki tujuan tercapainya penduduk tumbuh seimbang dan kegiatan prioritas yaitu Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) dengan sasaran terlaksananya program KKBPK di seluruh tingkatan wilayah.

Selanjutnya, upaya-upaya dalam rangka menjawab tantangan pembangunan nasional serta tujuan organisasi yang dimaksud di atas, memunculkan berbagai dimensi program dan kegiatan baik di bidang operasional (*mission*) dan pendukung (*service*) untuk bergerak secara cepat, tepat dan berkelanjutan. Diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkinerja tinggi sehingga siap dalam menjalankan program dan kegiatan secara optimal. Pada kenyataannya, menyiapkan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi tidaklah mudah. Diperlukan upaya-upaya yang sistematis dan terencana dalam meningkatkan kompetensi dan keprofesionalisme SDM atau Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Aparatur Negara merupakan salah satu bagian dari pemerintahan yang menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh pelayan masyarakat ini harus terus ditingkatkan kualifikasinya mengingat pentingnya tugas yang diemban oleh aparatur Negara sebagai abdi Negara dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dengan aparatur yang memiliki SDM yang terqualifikasi ini tentunya memberikan dampak signifikan bagi penyelenggaraan *good government*, karena para aparatur ini adalah yang mampu membangun sistem ideal dari good government.

Untuk menjalankan sistem *good government* dengan baik, dibutuhkan SDM aparatur yang memiliki karakter dan etos kerja yang bias diandalkan. Hal ini dikarenakan SDM aparatur merupakan penyelenggara Negara dan pemerintahan yang diberikan tanggungjawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Kelangsungan sebuah organisasi tak lepas pada kinerja karyawan yang baik. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan kontrak kinerja dan atau tugas dan fungsi jabatan dalam organisasi..

Ada tiga hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi (*corporate culture*) yang sering disebut sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar anggota organisasi karena adanya pemahaman yang sama

(*shared meanings*) tentang bagaimana anggota organisasi harus berperilaku. Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi. Budaya organisasi tersebut dapat dicontohkan dalam sistem kerja, tata aturan kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Jika suatu organisasi mampu menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja, maka hal itu akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang ada dalam instansi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) juga perlu diperhatikan. Apabila pegawai merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada instansi BKKBN. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Non-kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mulai berdiri pada tanggal 23 Desember 1957. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Untuk

mengukur hasil kinerja di BKKBN, setiap tahun dilaksanakan Survei Kinerja dan Akuntabilitas Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (SKAP). Kegiatan ini menjadi penting untuk dilaksanakan karena sebagai salah satu rujukan perumusan kebijakan, strategi, indikator program jangka menengah nasional dan rencana strategis BKKBN 2020-2024. Hasil SKAP 2019, menunjukkan capaian kinerja BKKBN yang memuaskan ada pada 2 (dua) indikator, yaitu 1) angka kelahiran pada wanita usia subur 15-19 tahun yang dapat diturunkan menjadi 33 per 1000 perempuan usia 15-19 tahun dan; 2) Peningkatan pengguna KB MKJP yang berhasil mencapai 24.6%. Sedangkan indikator yang tidak mencapai target yaitu: 1) angka total fertilitas yang hanya mencapai 2,45 dari target 2,28 (capaian 93,1 persen); 2) penggunaan kontrasepsi modern hanya mencapai 54,97 persen dari target 61,3 persen (capaian 89,7 persen); 3) kebutuhan KB yang tidak terpenuhi (unmet need) yaitu 12,1 persen dari target 9,9 persen (capaian 81,8 persen); dan 4) tingkat putus pakai kontrasepsi yaitu 29 persen dari target 24,6 persen (capaian 84,8 persen).

Hasil penilaian kinerja pegawai BKKBN tahun 2018 yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara masih kurang memuaskan terkait kinerja pegawai BKKBN, Oleh karena itu seharusnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dilakukan telaah dan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Dengan dilakukan penelitian secara komprehensif diharapkan diketahui akar permasalahan yang terjadi dengan demikian dapat dilakukan perbaikan-perbaikan ke depannya guna mewujudkan aparatur sipil negara yang baik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja di BKKBN Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di BKKBN Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Pusat?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Pusat?

5. Apakah terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Pusat?

### **Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja". Samsudin (2013) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan". Menurut Rivai (2014), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

Bernardin dan Russell menyebutkan bahwa: "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*". kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa uraian konsep di atas dapat disintesiskan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan dimensi: (1) pelaksanaan tugas rutinitas, (2) kemampuan melaksanakan pekerjaan, (3) efektif dalam bekerja, (4) efisien dalam bekerja, dan (5) hasil kerja yang berkualitas.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Gibson, Ivanichevich, dan Donnelly (2012) budaya organisasi merupakan kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi, Budaya organisasi yang dianut bersama haruslah dipatuhi dan dijalankan dengan penuh komitmen sehingga pegawai tidak keluar dari norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Karena Komitmen Organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013).

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2014) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat

asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Menurut Susanto (2011) dalam Edison dkk (2016:120) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli yang telah diuraikan mengenai budaya organisasi, maka dapat disintesis Budaya organisasi adalah merupakan sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara yang dibentuk oleh para anggota dan dapat dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus oleh organisasi untuk memotivasi dan membentuk perilaku anggota yang terukur melalui dimensi : (1) Inovasi dan pengambilan resiko, (2) Memperhatikan detail, (3) Orientasi pada hasil, (4) orientasi pada orang, (5) Orientasi pada tim, (6) Keagresifan, (7) Stabilitas.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Hamali (2016:200), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Coulquit, *et.al.*, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana merasakan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan.

Robbins dan Judge (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Berdasarkan teori dan pemahaman-pemahaman tentang kepuasan kerja sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional berupa perasaan dan persepsi yang dirasakan seorang pegawai atas apa yang dilakukan terhadap pekerjaan mereka, yang diukur dengan

indikator: (1) kepuasan terhadap pekerjaan, (2) kepuasan terhadap imbalan, (3) kepuasan terhadap supervisi atasan, (4) kepuasan terhadap rekan kerja, dan (5) kesempatan promosi.

### **Motivasi**

Kinerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah motivasi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2017) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Lebih spesifik lagi bahwa motivasi kerja karyawan/pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: anggaran yang partisipatif, desain kerja, kemampuan kerja, tingkat manajerial, kepribadian, dimensi budaya, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi.

Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2017) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam pandangan sumber daya manusia Handoko (2017) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya uang tetapi juga untuk mencapai kepuasan, mencapai prestasi dan pekerjaan yang berarti.

Menurut Luthans (2014), proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*).

Dalam Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow (2013) yang menyatakan bahwa:

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhannya yang menimbulkan motivasi kerja seseorang.

Dari beberapa pendapat mengenai motivasi yang telah dijelaskan di atas, dengan demikian dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan suatu dorongan bagi seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya (*internal*) maupun pengaruh dari luar dirinya (*eksternal*) dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang dapat diukur dengan indikator: (1) kebutuhan untuk meraih kesuksesan, (2) kebutuhan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain, (3) kebutuhan berinteraksi dengan orang lain.



### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir yang telah disampaikan di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
2. Diduga terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.
3. Diduga terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Diduga terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Diduga terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

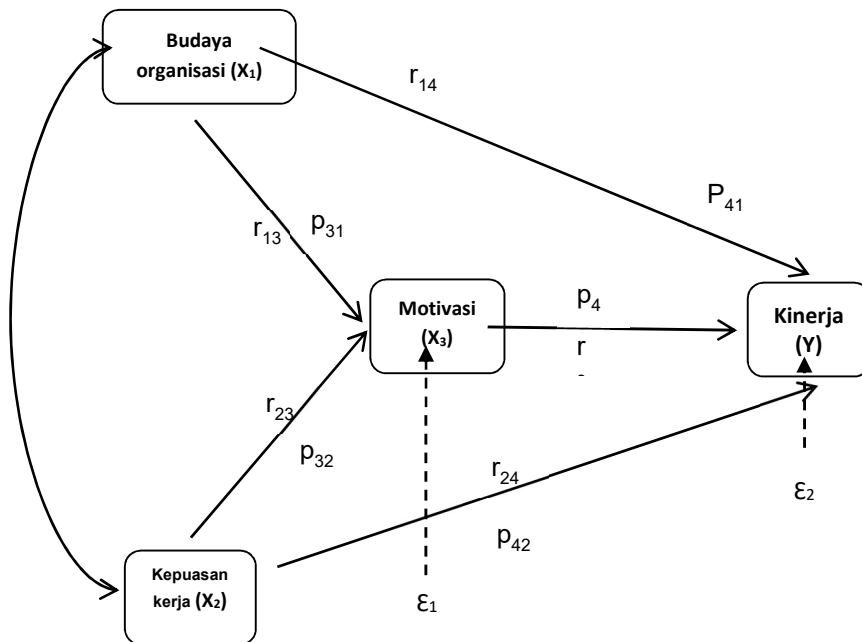
### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei, meliputi kegiatan survei, konsolidasi, uji coba instrumen melalui uji validitas dan reabilitas serta pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian.

Lokasi atau tempat penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilaksanakan di lingkungan instansi BKKBN Kantor Pusat Jakarta yang berkantor Pusat di Halim Perdana Kusuma, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Populasi target dalam penelitian ini adalah pegawai di Kedeputan Bidang Latbang, sampel yang digunakan dari populasi adalah sebanyak 100 orang pegawai.

Pengaruh variabel yang lain digunakan analisis jalur atau path analysis. Analisis ini membutuhkan persyaratan hubungan regresiaonal linear yang signifikan antara dua variabel. Untuk menghitung koefisien tiap jalur dibutuhkan koefisien korelasi setiap variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan path analysis (analisis jalur). Hal ini dilakukan mengingat secara teoritis terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antar variabel independen. Dengan demikian, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel. Variabel-variabel yang akan dikaji disusun sesuai dengan konstelasi hubungan antar variabel. Penelitian dapat dilihat dalam sebagai berikut:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN PUSAT**



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel Hasil Normalitas**

		$X_1$	$X_2$	$X_3$	$Y$
N		100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	122.7400	120.2300	120.0300	110.5700
	Std. Deviation	11.42001	12.16457	12.26678	14.30636
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.084	.098	.077
	Positive	.042	.062	.098	.077
	Negative	-.072	-.084	-.064	-.058
Test Statistic		.072	.084	.098	.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.079 <sup>c</sup>	.018 <sup>c</sup>	.157 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Berdasarkan pada hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel adalah normal.

## Uji Homogenitas

**Tabel Hasil Uji Homoginitas**

Variabel	Nilai signifikansi Lavene hitung	Nilai sig. Lavene	Keterangan
$Y X_1$	0,083	0,05	Homogen
$Y X_2$	0,092	0,05	Homogen
$Y X_3$	0,106	0,05	Homogen
$X_3 X_1$	0,06	0,05	Homogen

X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	0,170	0,05	Homogen
-------------------------------	-------	------	---------

### Uji Linearitas

Uji linearitas antar variabel dilakukan dengan SPSS 22 dengan hasil uji yang dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Linearitas**

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	A	Sig.	α	
Y atas X <sub>1</sub>	0,000	0,05	0,760	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X <sub>2</sub>	0,000	0,05	0,714	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas X <sub>3</sub>	0,000	0,05	0,617	0,05	Signifikan dan Linear
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	0,000	0,05	0,735	0,05	Signifikan dan Linear
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	0,000	0,05	0,670	0,05	Signifikan dan Linear

Berdasarkan hasil tabel di atas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja atas Budaya organisasi, Kinerja atas Kepuasan kerja, Kinerja atas motivasi, motivasi atas Budaya organisasi dan motivasi atas Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear.

**Tabel Hasil Perhitungan Untuk Penyusunan Model**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.435	9.196		4.288	.000
X <sub>1</sub>	.730	.081	.427	4.302	.000
X <sub>2</sub>	.670	.076	.359	3.617	.000

a. Dependent Variable: X<sub>3</sub>

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.567	12.619		.283	.778
X <sub>1</sub>	.384	.150	.306	2.558	.012
X <sub>2</sub>	.370	.137	.315	2.695	.008
X <sub>3</sub>	.128	.131	.210	2.083	.028

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengujian model yang dibuat untuk penelitian ini (yaitu evaluasi kesesuaian model dengan data) dihasilkan tingkat kesesuaian yang layak sehingga model yang dibangun layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan kemudian diperoleh hasil uji hipotesis penelitian.

**a. Pengaruh Langsung  $X_1$  terhadap  $X_3$  (Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi)**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_3$  ( $\beta_{31}$ ) sebesar 0,427 dengan harga  $t_{hitung} = 4,302 > 2,000$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan koefisien *P-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_2$  berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi.

**b. Pengaruh Langsung  $X_2$  terhadap  $X_3$  (Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi)**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur  $X_2$  terhadap  $X_3$  ( $\beta_{32}$ ) sebesar 0,359 dengan harga  $t_{hitung} = 3,617 > 2,000$  ( $t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan koefisien *P-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien jalur  $X_2$  terhadap  $X_3$  berpengaruh positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi.

**c. Pengaruh Langsung  $X_1$  terhadap  $Y$  (Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai)**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $\beta_{41}$ ) = 0,306 dengan harga  $t_{hitung} = 2,558 > 2,000$  ( $t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan koefisien *P-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Temuan ini mengungkapkan bahwa koefisien jalur ini berpengaruh positif dan signifikan. Artinya bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**d. Pengaruh Langsung  $X_2$  terhadap Y (Kepuasan Kerja Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai)**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur  $X_2$  terhadap Y ( $\beta_{42}$ ) = 0,315 dengan harga  $t_{hitung} = 2,695 > 2,000$  ( $t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan koefisien *P-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa koefisien jalur  $X_2$  terhadap Y berpengaruh positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**e. Pengaruh Langsung  $X_3$  terhadap Y (Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai)**

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur  $X_3$  terhadap Y ( $\beta_{43}$ ) sebesar 0,210 dengan harga  $t_{hitung} = 2,083 > 2,000$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan koefisien *P-value* lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien jalur  $X_3$  terhadap Y berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pemikiran, temuan dan pembahasan, sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, bahwa dari keenam hipotesis yang dikonstruksi oleh peneliti semuanya diterima. Sehingga dari keenam hipotesis tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin baik Budaya Organisasi yang dimiliki oleh instansi atau lembaga BKKBN Pusat Jakarta maka Motivasinya makin baik atau sebaliknya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Artinya semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai BKKBN Pusat Jakarta akan meningkatnya Motivasi atau sebaliknya.

3. Budaya Organisasi pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Pusat Jakarta. Semakin baik Budaya Organisasi yang dimiliki oleh instansi atau lembaga BKKBN Pusat Jakarta maka kinerjanya makin baik atau sebaliknya.
4. Kepuasan Kerja pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Pusat Jakarta. Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh pegawai BKKBN Pusat Jakarta maka kinerjanya makin baik atau sebaliknya.
5. Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Pusat Jakarta. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai BKKBN Pusat Jakarta maka kinerjanya makin baik atau sebaliknya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardhiyaningtyas, R. C., & Faisal, A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kausal di Layanan Social Media TelkomCare Telkom Indonesia Jakarta). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 9(2).
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Bernardin, O., dan Russel, D. 2016. Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. Organizational Behavior, 4 th ed, McGraw – Hill Education, United States of America
- Dirwan, A. (2019). Statistika Aplikasi Praktis Untuk Penelitian. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Dirwan, A. (2021). Dasar Dasar Metodologi Penelitian. Purwokerto: Pena Persada
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Faisal, A., & Istiyah, I. (2018). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 8(2).
- Faisal, A., & Lestari, K. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(1).
- Gibson, James L, John M.Ivancevich, James H. Donnelly and Robert Konopaske. 2012. Organizatons Behavior, Structure, Processes:Fourteenth Edition. New York: Mc-Graw Hill Education.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Imaniar, N., & Faisal, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI, TERHADAP KEPUASAN KERJA. Studi Di Lembaga Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia Korean Culture Study. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 11(2).
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014 .Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat
- Luthans, F. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Maslow, Abraham H. 2013. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Muldani, V., & Faisal, A. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Baitul Maal Hidayatullah. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 11(1).
- Nawawi, Ismail. 2017. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta:PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Novia, M., & Faisal, A. (2021). The Influence of Organizational Culture, Communication and Work Satisfaction on Organizational Commitments: A Case Study of Lecturers at Yayasan Pendidikan Borobudur. *International Journal of Business, Economics and Management*, 8(4), 307-317.
- Putranti, I. A. N., & Faisal, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL BINTARA DINAS KESEHATAN TNI ANGKATAN LAUT DAN UNSUR PELAKSANA TEKNIS (UPT) WILAYAH JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 10(2).
- Rivai Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2014 . Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat
- Sadili Samsudin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriyanto, J., & Faisal, A. (2020). PENGARUH TIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Studi Kausal di PT. Indah Cup Sukses Makmur. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 10(1).