

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Iryani¹, Fitri Kurnianingsih², Okparizan³

¹Mahasiswa MAP Universitas Maritim Raja Ali Haji

^{2,3}Dosen MAP Universitas Maritim Raja Ali Haji

Email: iryani.nani78@gmail.com

Abstrak

Tantangan utama Manajemen PNS adalah bagaimana mengelola PNS yang efektif dan menghapus praktek-praktek yang tidak efektif. Manajemen PNS dituntut mengembangkan inovasi dan cara baru untuk membentuk dan mempertahankan pegawai yang produktifitas dan profesionalitasnya tinggi untuk mengembangkan potensinya sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi melalui kinerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y=10,754+0,339X1+0,628X2$ dan nilai Adjusted R Square sebesar 60,4% atau 0,604. Hasil uji t variabel budaya kerja dengan hasil t hitung sebesar 2,841 > 2,03452 nilai t tabel dan nilai signifikansi budaya kerja sebesar 0,008 < 0,05, dan hasil uji t variabel kepuasan kerja nilai t hitung sebesar 5,117 > 2,03452 nilai t tabel dan nilai signifikansi budaya kerja sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji f (silmultan) nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung sebesar 26,99 dari nilai f tabel sebesar 4,15. Disimpulkan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau dengan kontribusi nilai Adjusted R Square sebesar 60,4% atau 0,604.

Kata Kunci: budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

The primary challenge in civil servant management lies in effectively managing civil servants and eliminating ineffective practices. Civil servant management necessitates the development of innovations and new strategies to recruit and retain highly productive and professional employees, enabling them to realize their potential and make maximum contributions to the organization through high performance. The aim of this study was to determine the influence of work culture and job satisfaction on the performance of employees at the People's Welfare Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. The method employed was quantitative, utilizing an associative approach. The results revealed a multiple linear regression equation: $Y = 10,754 + 0,339X1 + 0,628X2$, with an Adjusted R Square value of 60,4% (0,604). The t-test results for the work culture variable yielded a calculated t value of 2.841, which exceeded the critical t value of 2.03452, with a significance value of 0,008 (< 0,05). Similarly, the t-test for the job satisfaction variable yielded a calculated t value of 5.117, surpassing the critical t value, with a significance value of 0,000 (< 0,05). The significance value of the simultaneous F-test was 0,000 (< 0,05), with a calculated F value of 26.99

compared to the tabulated F value of 4.15. In conclusion, both work culture and job satisfaction were found to have a positive and significant effect on employee performance at the People's Welfare Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau, with a contribution of 60,4% (0,604) according to the Adjusted R Square value.

Keywords: *Work Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Pada birokrasi pemerintahan, sumber daya manusia aparaturnya sebagai birokrat yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang birokrat dituntut memiliki kinerja yang tinggi, kompetensi dan profesionalitas dalam membangun citra yang baik sebagai pelayanan masyarakat. Hal ini juga menjadi salah satu tujuan reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah saat ini yaitu menciptakan birokrasi pemerintahan yang berkinerja tinggi. Untuk itu perlu adanya regulasi pemerintah yang mengatur tentang pengelolaan pegawai pemerintah sebagai sumber daya manusianya, yang memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan organisasi.

Regulasi pemerintah sebagai upaya menghasilkan PNS yang profesional dan berkinerja tinggi telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Namun dengan kinerja pemerintah yang saat ini selalu menjadi sorotan masyarakat, masyarakat juga lebih bebas menyampaikan pendapat baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga terkait kinerja pegawai harus menjadi perhatian bagi semua organisasi pemerintahan. Berkaitan dengan kinerja pegawai, Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai juga dituntut mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung tugas Biro Kesejahteraan Rakyat.

Berdasarkan hasil observasi awal di Biro Kesejahteraan Rakyat ditemukan beberapa hal yang secara singkat dan rinci tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Biro Kesejahteraan Rakyat tahun 2022 (2023:11), salah satu permasalahan utama dan fokus perhatian yaitu upaya koordinasi peningkatan kesejahteraan masyarakat Provinsi Kepulauan Riau dengan instansi terkait. (LKJIP Biro Kesra Kepri 2022, 2023)

Biro Kesejahteraan Rakyat terus berupaya dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Karena kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Mengutip artikel ilmu pemerintahan LPKN (2023:1) menuliskan bahwa “Kinerja pegawai ASN tidak dapat dilihat secara terpisah dari budaya kerja yang ada di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk membangun budaya kerja yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN”. (LKPN, 2023)

Selanjutnya pada reformasi birokrasi, salah satu penekanan dari 8 (delapan) area perubahan dalam kebijakan reformasi pemerintahan yaitu pola pikir (mind set) dan budaya kerja. Selain budaya kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada pegawai merupakan suatu hal yang seharusnya tidak bisa diabaikan dalam sebuah organisasi. Penyebab dari ketidakpuasan kerja harus terus di cari agar dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. Pegawai mau bekerja atas dasar pemenuhan kebutuhan fisik dan rohani, sehingga organisasi harus memberikan perlakuan adil dan layak.

Terciptanya kepuasan kerja tentunya merupakan harapan bagi semua pegawai, dan budaya kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah, sedangkan kinerja pegawai yang tinggi merupakan harapan dari sebuah organisasi. Kepentingan organisasi dan keinginan pegawai hendaknya disatupadukan dalam bentuk pengintegrasian agar dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

Berdasarkan Pemaparan Diatas, Maka Penulis Tertarik Melakukan Penelitian Dengan

Judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

a. Budaya kerja

Triguno (2018:3) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Triguno, 2018).

Selanjutnya Budi Paramita dalam Ndraha (2012:208) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Berkaitan dengan unsur-unsur budaya kerja, Budi Paramita juga menyebutkan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu sikap dengan pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja (Ndraha, 2015).

Budaya kerja juga dapat dipahami berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 (2012:7) yang menyebutkan bahwa secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sumber nilai diambil dari nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran agama, falsafah negara dan kebiasaan yang berkembang baik dalam Masyarakat/adat (PERMENPANRB NO 39 TAHUN 2012, 2012).

Berdasarkan beberapa definisi budaya kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku positif seseorang yang bersumber dari nilai-nilai perilaku, kebiasaan, adat istiadat, falsafah negara dan norma agama yang berkembang baik di suatu kelompok masyarakat menjadi sifat dan perilaku yang di terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Hubungan budaya kerja dan kinerja pegawai juga tergambar pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 (2010:22) tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yaitu salah satu area perubahan pola pikir dan budaya kerja dengan hasil yang di harapkan birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi (PERPRES NOMOR 81 TAHUN 2010, 2010).

Dalam rangka penguatan budaya kerja Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN untuk keseragaman nilai-nilai dasar ASN dengan core values ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) dan employer Branding ASN “ Bangga Melayani Bangsa” Dimana nilai-nilai dasar ini menjadi unsur penilaian perilaku pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (SE.PERMENPANRB NOMOR 20 TAHUN 2021, 2021) .

b. Kepuasan kerja

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya *Organizational Behavior* (2014:169) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah cerminan tingkatan seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sebuah respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, kepuasan kerja bukanlah suatu konsep kesatuan. Seseorang bisa saja merasa cukup puas dengan salah satu segi pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan aspek lainnya (Kreitner & Kinicki, 2014). Demikian juga menurut Hasibuan (2020:202) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2020).

Terkait kepuasan kerja, menurut Setiadi (2020:20) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya menggambarkan pengalamannya yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan terhadap pengalaman di masa depan (Setiyadi & Febrianto, 2020). Selanjutnya menurut Rivai (2014:246) Kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan tentang seberapa jauh karyawanannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor karyawanan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Rivai & Mulyadi, 2014).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional berupa perasaan senang atau tidak senangnya pegawai dalam menjalankan pekerjaannya terhadap hasil kerja yang dilakukan dan apa yang diterimanya dari suatu organisasi. Semakin baik hasil kerja yang dilakukan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, demikian juga semakin banyak yang diterima dari organisasi maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Terdapat lima model utama kepuasan kerja yang berfokus pada penyebab menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014:169) sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan
2. Ketidaksesuaian
3. Pencapaian Nilai (*value attainment*)
4. Keadilan
5. Komponen-komponen disposisi/genetis.

c. Kinerja pegawai

Istilah kinerja dalam Fattah (2017:8) menuliskan bahwa kinerja berasal dari bahasa Inggris "performance". Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, performance the desired result of behavior (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Fattah, 2017).

Selanjutnya menurut Sinambela (2017:480), kinerja dapat diartikan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga mencapai hasil pekerjaan yang diharapkan atau mencapai kinerja yang optimal (Sinambela, 2017).

Disisi lain, Slocum dan Hellriegel (2011:159) mendefinisikan kinerja sebagai "a function of a person's level of ability and motivation" Kinerja sebagai fungsi tingkat kemampuan seseorang dan motivasi. Prinsip ini sering diungkapkan dengan rumus berikut:

$$\text{Kinerja} = \text{kemampuan} \times \text{motivasi}$$

Pada prinsip yang kemukakan oleh Slocum dan Hellriegel ini, tidak ada suatu tugas yang berhasil dilaksanakan kecuali orang yang melaksanakannya memiliki kemampuan untuk melakukannya. Kemampuan merupakan bakat alami seseorang, dan kompetensi yang dipelajari untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan dan motivasi diperlukan untuk yang mewakili keinginan dan komitmen seorang untuk bekerja dan dibuktikan dengan kinerjanya (Hellriegel & Slocum, 2011).

Pengertian tentang kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (2021:3) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi, unit kerja, atau tim kerja sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Terkait kinerja pegawai juga diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (2019:1), penilaian kinerja diatur dengan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri atas perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. (PP Nomor 30 Tahun 2019, 2019) (PERMENPANRB NOMOR 8 TAHUN 2021, 2021).

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan kinerja pegawai adalah capaian hasil kerja yang sesuai dengan target kualitas, kuantitas dan waktu oleh setiap pegawai pada organisasi dan juga perilaku kerja yang menjadi motivasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai.

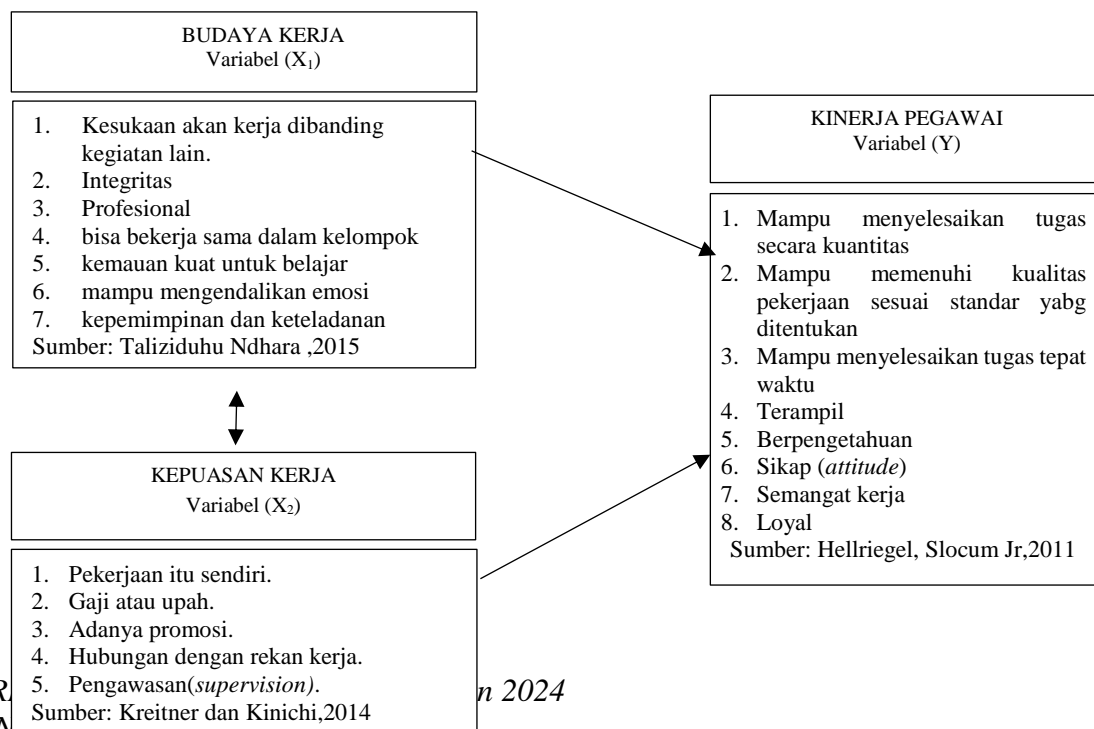
Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Hellriegel, Slocum Jr, dan Woodman (2011:194) menyebutkan bahwa kinerja akan cenderung tinggi bila (1) adanya tujuan yang menantang, (2) adanya moderator (kemampuan, komitmen tujuan, masukan, dan kompleksitas tugas), dan (3) adanya mediator (arah, usaha, ketekunan, dan tugas strategi) yang beroperasi (Hellriegel & Slocum, 2011).

C. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada 35 responden dengan 39 pernyataan tertutup. Analisis data dalam penelitian ini diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 25.

Pengumpulan data dilakukan pada populasi yang telah ditetapkan. Pada tahap pengumpulan data perlu dilakukan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan berupa penyebaran kuesioner sebanyak 35 sampel dari 50 orang pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Kemudian agar instrumen dapat dipercaya maka data tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

Adapun indikator tiap variabel dapat penelitian penulis sajikan sebagai mana pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.
Model penelitian

Sumber: Diolah peneliti sesuai kebutuhan penelitian (2024)

Alat dan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan berupa observasi dan angket.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

a. Uji validitas

Ghozali (2018 :51) menyebutkan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel 2.
Hasil uji validitas variabel budaya kerja

<i>Pernyataan</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
r_{hitung}	0,387	0,700	0,583	0,539	0,767	0,648	0,767	0,731	0,596	0,605	0,744	0,541	0,459

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

Tabel 3.
Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

<i>Pernyataan</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r_{hitung}	0,862	0,674	0,878	0,615	0,861	0,626	0,907	0,892	0,374	0,370

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

Tabel 4.
Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

<i>Pernyataan</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
r_{hitung}	0,673	0,798	0,632	0,623	0,760	0,607	0,743	0,809	0,409	0,518

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

Berdasarkan tabel dilihat bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3338). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan dan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b. Uji reliabilitas

Tabel 5.
Hasil uji reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Critical Value</i>
Budaya Kerja(X1)	0,867	0,60
Kepuasan Kerja(X2)	0,900	0,60
Kinerja Pegawai(Y)	0,868	0,60

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

ARTIKEL

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai Cronbachs alpha lebih besar dari nilai Critical Value yaitu 0,60, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dari masing masing variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

c. Uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

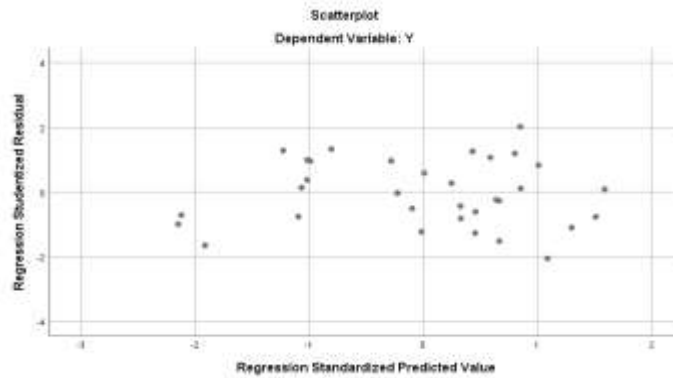
Tabel 6.
Hasil uji normalitas
One-sample kolmogorov-smirnov test

			<i>Unstandardized Residual</i>
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3.23944884
Most Extreme Differences	Absolute		0,117
	Positive		0,073
	Negative		-0,117
Test Statistic			0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olahan data SPSS(2024)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, di peroleh nilai signifikansi (2tailed) 0,200 > 0,05 sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2) Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.
Hasil uji heterokedastisitas
Sumber : Hasil olahan data SPSS(2024)

Tabel 7.
Hasil uji heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients B</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
			<i>Std. Error</i>			
1	(Constant)	4.784	4.464		1.072	0,292
	X1	-0,095	0,081	-0,219	-1.167	0,252
	X2	0,073	0,078	0,174	0,929	0,36

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil olahan data SPSS(2024)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan hasil tabel Coefficient di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 (0,252) dan X2 (0,360)>0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Tabel 8.
Hasil uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	(Constant)	10,754	8.609		1.249	0,221		
1	X1	0,444	0,156	0,333	2.841	0,008	0,847	1.181
	X2	0,773	0,151	0,6	5.117	0	0,847	1.181

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai tolerance dari variabel bebas tidak kurang dari 0,100 yaitu sebesar 0,847 dan nilai VIFnya tidak lebih dari 10 yaitu sebesar 1.181. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d. Uji Hipotesis

1) Uji koefisien determinasi

Tabel 9.
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	0,628	0,604	3.339

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R Square sebesar 60,4% atau 0,604 yang artinya pengaruh variabel budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4% sisanya 39,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2) Uji regresi linier berganda

Uji ini untuk membuktikan ada ataupun tidak pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut pemodelan yang digunakan dalam penelitian ini : $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$

Tabel 10,
Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,754	8.609		1.249	0,221		
	X1	0,444	0,156	0,333	2.841	0,008	0,847	1.181

ARTIKEL

X2	0,773	0,151	0,6	5.117	0	0,847	1.181
----	-------	-------	-----	-------	---	-------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS(2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan persamaan berikut ini:

$Y=10,754+0,444X1+0,773X2$ dengan kesimpulan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,754 menunjukkan bahwa apabila variable independen yaitu budaya kerja dan kepuasan kerja tidak ada, maka kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat sebesar 10,754
- Nilai budaya kerja sebesar 0,444 menunjukkan bahwa variable budaya kerja memiliki nilai regresi positif dengan nilai $b=0,444$, artinya apabila terjadi kenaikan variable budaya kerja sebesar 1 point, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,444.
- Nilai kepuasan kerja sebesar 0,773 menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja memiliki nilai regresi positif dengan nilai $b=0,773$, artinya apabila terjadi kenaikan variable kepuasan kerja sebesar 1 point, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,773.

3) Uji f (Simultan)

Tabel 11.
Hasil uji f(simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.089	2	300,544	26.955	.000 ^b
	Residual	356.797	32	11.15		
	Total	957.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan variabel budaya kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $26,995 >$ dari nilai f tabel sebesar 4,1490, Jadi dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

4) Uji t (Partial)

Tabel 12.
Hasil uji t(parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,754	8.609		1.249	0,221
	X1	0,444	0,156	0,333	2.841	0,008
	X2	0,773	0,151	0,6	5.117	0

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS(2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,841 > 2,035$ nilai t tabel dan nilai signifikansi

budaya kerja sebesar $0,008 < 0,05$ dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_1 dapat diterima.

- Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,117 > 2,035$ nilai t tabel dan nilai signifikansi budaya kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_2 dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis dapat dilihat pada hasil uji regresi linier berganda dan hasil Uji t (Parsial) didapatkan hasil yaitu budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang dihubungkan dengan teori, menunjukkan bahwa dengan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian pengaruh budaya kerja dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya, karena dengan budaya kerja yang baik dengan kriteria mempunyai integritas dan profesionalisme, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, dan rasionalitas dan kecerdasan emosi secara keseluruhan dapat mendukung aktivitas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis dan dikaitkan dengan teori, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan menyukai pekerjaannya sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai dengan ekspektasi pimpinan bahkan lebih. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berusaha memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, mau terus belajar agar menjadi terampil dan mempunyai pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya juga akan lebih bersemangat dalam menerima pekerjaan, loyal serta bersikap baik di lingkungan pekerjaan maupun sosial.

c. Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil analisis yang dihubungkan dengan teori, menunjukkan bahwa dengan budaya kerja yang baik dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi memberikan sumbangan yang positif terhadap peningkatan hasil kinerja pegawai.

Menurut Budi Paramita, budaya kerja meningkatkan efisiensi dan kerjasama manusia, dan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah cerminan tingkatan seseorang menyukai pekerjaannya. Demikian juga pendapat Hellriegel dan Slocum yang mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari tingkat kemampuan seseorang dan motivasi. Maka dengan meningkatnya efisiensi dan kerjasama pegawai ditambah tingginya tingkat seorang pegawai menyukai pekerjaannya, maka akan dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai juga akan memiliki motivasi, mampu menyelesaikan tugas secara kuantitas, mampu memenuhi kualitas pekerjaan sesuai standar yang ditentukan, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, terampil, berpengetahuan, mempunyai pemahaman akan tugas, sikap dan semangat kerja yang baik serta loyal.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai

berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau maka hasil kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau maka hasil kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel X1 budaya kerja dan variabel X2 kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Kepulauan Riau maka hasil kinerja pegawai semakin meningkat.

Adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pimpinan instansi lebih mamacu kepuasan kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Upaya yang dilakukan dapat berupa mengusulkan promosi bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan kepada pimpinan yang lebih tinggi atau mengusulkan kepada instansi Pembina kepegawaian
2. Pimpinan dan jajarannya agar lebih melakukan pengawasan secara berjenjang terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga tugas dan fungsi Biro Kesejahteraan Rakyat dapat terlaksana dan berjalan dengan baik.
3. Membangun hubungan dan kerjasama yang baik antara semua pegawai dengan membuat suasana kerja yang seru, mengadakan outbond dan sebagainya sehingga meningkatkan kebersamaan, membentuk pola pikir kreatif serta kecerdasan emosional dan spiritual dalam berinteraksi sesama pegawai yang akan bermuara pada peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal. (2017). *Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil : Kasus Organisasi Pemerintah "X."* Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. <http://repo.unand.ac.id/5028/>
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging*. Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) UNP, Vol.2(No.3). <http://jmiap.ppj.unp.ac.id/index.php/jmiap/article/view/169/106>
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pimpinan, dan Efikasi Diri)* (Prof. Dr. Hj. Ratu Wardarita, Ed.; Cetakan I). Elmatara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (I. Ghozali, Ed.; 9th ed.)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. BA 01.34.0672* (PT. Bumi Aksara, Ed.; Cetakan ke-20). PT. Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (S. Person & M. Acuna, Eds.; 13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Rosidah, Ed.; 9 buku 1). Salemba empat.

- LKJIP Biro Kesra Kepri 2022. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022*.
- LKPN. (2023, April 30). *Membangun Budaya Kerja yang Berkualitas untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN*. Artikel Ilmu Pemerintahan Lembaga Pengembangan Dan Konsultasi Nasional. <https://diklatlpkn.id/2023/04/30/membangun-budaya-kerja-yang-berkualitas-untuk-meningkatkan-kinerja-pegawai-asn/>
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia: Vol. cet 2*. Renika Cipta.
- Ndraha, T. (2015). *Teori Budaya Organisasi*. Renika Cipta.
- Pergub Kepri 92 Tahun 2021, *Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 92 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah* (2021).
- PERMENPANRB NO 39 TAHUN 2012, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja* (2012).
- PERMENPANRB NOMOR 8 TAHUN 2021, *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (2021).
- PERPRES NOMOR 81 TAHUN 2010, *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025* (2010).
- PP 11 Tahun 2017, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (2017). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5831/pp-no-11-tahun-2017>
- PP Nomor 30 Tahun 2019, *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil* (2019).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Vol. 303.34* (edisi 4). Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada.
- SE.PERMENPANRB NOMOR 20 TAHUN 2021, *SE.PERMENPANRB NOMOR 20 TAHUN 2021 Tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara* (2021).
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi*. Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Pns, vo.14 Nomor 1. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/6800>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja): Vol. BA 01.34.2946* (Suryani dan Restu Damayanti, Ed.; cetakan kedua). PT BUMI AKSARA.
- Sofyan, Jabbar, A., & Sunarti. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, Vol.5 Nomor 1. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat/article/view/1917/1535>
- Suprianto, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bintan* [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- Triguno. (2018). *Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan, Lingkungan yang Kondusif, Kualitas dan Pemecahan Masalah* (PT. Golden Terayon Press, Ed.; Cetakan kedua). PT. Golden Terayon Press.