



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI MALUKU UTARA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Nurasizah<sup>1)</sup>, Abdul Rahman Jannang<sup>2)</sup>, Adnan Rajak<sup>3)</sup>  
Universitas Khairun

### INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 22 Agustus 2022  
Revisi pertama : 29 Agustus 2022  
Diterima : 02 September 2022  
Tersedia online : 12 September 2022

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Email : nurasizahpemprov@gmail.com<sup>1)</sup>,  
rahmanjannang@yahoo.com<sup>2)</sup>,  
adnanmgtman@gmail.com<sup>3)</sup>.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan studi kasus pada Badan Kesbangpol Provinsi Maluku Utara, dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 pegawai. Data diolah menggunakan Path Analisis dengan program SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata responden berpendapat bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, dan motivasi kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi pada kinerja pegawai, dimana semua mengarah kearah yg positif. Walaupun sudah ada penelitian sebelumnya yang mengkaji model hubungan dari 4 variabel tersebut yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang lebih luas antara variabel-variabel tersebut tetapi itu berada pada lingkup perusahaan bukan pada instansi pemerintah. Dan penelitian ini memberikan gambaran tentang perilaku pegawai pada instansi Pemerintah dan berguna sebagai masukan dalam menentukan strategi khususnya bagi Pemerintah Daerah untuk meningkatkan kinerja mereka.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena ia menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun. Hal ini disebabkan karena fungsi utamanya lebih banyak bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan. Wirman dan Alvi (2014:9).

Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global. Robbin dan Jidge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang berlaku pasti (Moeljono, 2005:16).

Kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan karena akan berdampak pada pekerjaan dan kualitas pekerjaannya. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentunya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih tinggi sehingga akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya (Irwan et.al., 2020). Sebaliknya jika karyawan merasa tidak bahagia atau tidak puas, maka ia akan terganggu dalam pekerjaannya yang akan berdampak negatif pada hasil pekerjaannya (Annisa,2013).

Fenomena kinerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara menunjukkan bahwa :

1. Hasil kerja yang dicapai pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal, dimana kecenderungan pegawai bekerja kurang maksimal sehingga kualitas hasil kerjanya menurun.
2. Perilaku pegawai secara individu kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatan dalam pekerjaannya di kantor menjadi tidak optimal.
3. Para pegawai belum mampu membuat perencanaan kerja individu sesuai dengan uraian tugas unit kerja.
4. Pegawai belum memiliki keterampilan yang lebih siap dan andal dalam hal kemampuan bekerja.

Penelitian sebelumnya yang meneliti budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Oedjono (2005); Rahman (2013); Edyatmo (2013). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya jika budaya organisasi berkembang maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengambil judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara yang dimediasi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan kondisi pada latar belakang di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara yang dimediasi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Secara rinci masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara ?.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara ?.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara ?.
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara ?.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara ?.
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara?.
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara?.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara .
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara.
7. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara.

### **Manfaat Penelitian**

1. Hasil dari penelitian ini dari segi ilmiah diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang manajemen SDM khususnya berkaitan dengan pengembangan sumber daya pegawai.
2. Para pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara dalam rangka meningkatkan kompetensinya untuk meningkatkan kinerja.

3. Pihak Pemda Provinsi Maluku Utara dalam upaya menyelenggarakan kegiatan - kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar berbagai pihak untuk dapat melakukan penelitian lanjutan baik terhadap variabel yang sama ditempat yang berbeda atau pada lokasi yang sama dengan variabel yang berbeda atau tambahan variabel lain.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Konsep Kinerja**

Menurut Amstrong (2009:31), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi ini melihat kinerja sebagai hasil, sementara kinerja perlu juga dilihat sebagai suatu perilaku seorang individu., karena kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seseorang individu merupakan interaksi berbagai faktor pribadi yang mendukung tercapainya suatu hasil kerja. Menurut Hasibuan, M (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif dimulai dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan dan mengimplementasikan visi dan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Kemampuan adaptasi harus ditingkatkan dari waktu ke waktu dengan mengkombinasikan antara sukses organisasi dan fokus kepemimpinan yang spesifik. Kemampuan pendiri dalam menciptakan budaya tidak dibatasi oleh nilai-nilai ideologi sebelumnya. Mereka dengan mudah menerapkan keyakinan mereka kepada organisasi untuk mencapai nilai- nilai yang diinginkan, namun lambat laun nilai-nilai ini akan terseleksi dengan sendirinya untuk melakukan sejumlah penyesuaian terhadap perubahan (Sutoro,2020:106).

Sunyoto (2013:227) menjelaskan dua fungsi utama budaya organisasi yaitu sebagai integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif sehingga memberikan pedoman bagaimana seseorang bekerjasama secara efektif dan sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang diterapkan. Motivasi atau dorongan (*driveng force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Sutoro:2020:107).

Jeral Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2013:379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*) mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Mangkunegara (2001,68), motivasi terbentuk dari sifat (*attitude*) seorang pegawai mengatasi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), Nawawi (2001,351) motivasi (*motivation*) pada dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan, yang berlangsung secara sadar.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah bagaimana perasaan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari sikapnya terhadap berbagai aspek (Suwatno & Priansa, 2011). Kepuasan Kerja perlu mendapat perhatian khusus agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan di dalam dan di luar (Hasibuan, 2001:202).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya (Handoko, 2001:193). Karena adanya perbedaan pada setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga,1998). Karyawan yang merasa senang dan puas akan pekerjaannya tentunya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya (Irwan et.al, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di kantor badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara. Penelitian ini direncanakan 4 bulan dari bulan Mei 2022 sampai dengan Agustus 2022.

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan badan kesatuan bangsa dan politik provinsi Maluku Utara sebanyak 42 orang. Dari jumlah populasi tersebut yang menjadi populasi target dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan model skala likert. Sebelum kuesioner disebarkan ke sampel penelitian yang seutuhnya, maka dilakukan uji validitas dan perhitungan reliabilitas instrumen penelitian. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan

memenuhi syarat–syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Sebelum data yang diperoleh digunakan untuk menghitung pengaruh variabel yang dihipotesiskan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Regresi**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui peramalan peningkatan variabel dependent dengan melihat nilai koefisien variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat tiga model regresi, hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Model 1**

Model 1	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	27.131	7.909
Budaya Organisasi	.692	.185

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari tabel hasil uji regresi model 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut  $X_2 = 27,131 + 0,692X_1 + e$ , Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 27,131 artinya jika variabel budaya organisasi nilainya tetap atau tidak mengalami peningkatan maka variabel motivasi kerja nilainya 27,131.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,692 artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel motivasi kerja meningkat sebesar 0,692.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Model 2**

Model 2	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	19.733	6.183
Budaya Organisasi	.521	.145

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari tabel hasil uji regresi model 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut  $X_3 = 19,733 + 0,521X_1 + e$ , Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 19,733 artinya jika variabel budaya organisasi nilainya tetap atau tidak mengalami peningkatan maka variabel kepuasan kerja nilainya 19,733.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,521 artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,521.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Model 3**

Model 3	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5.041	7.754
Budaya Organisasi	.405	.189
Motivasi Kerja	.412	.123
Kepuasan Kerja	.694	.157

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari tabel hasil uji regresi model 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut  $Y = -5,041 + 0,405X_1 + 0,412 X_2 + 0,694 X_3 + e$ , Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar -5,041 artinya jika variabel budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja nilainya tetap atau tidak mengalami peningkatan maka variabel kinerja nilainya -5,041.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,405 artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,405.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,412 artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,412.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,694 artinya jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,694.

### Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk pengaruh langsung dan uji slovin untuk pengaruh langsung, pada bagian ini peneliti menyajikan uji hipotesis secara langsung sedangkan uji hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat pada uji *Sobel test* pengaruh tidak langsung. Hasil uji hipotesis secara langsung pada sub struktur 1, 2, dan 3 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji t Substruktur 1**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	3.738	.001	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Diketahui nilai t tabel dalam penelitian ini dengan  $N = 42$  dan sig. 0,05 sebesar 2,018. Dari tabel *Coefficients*<sup>a</sup> diketahui nilai t hitung sebesar 3,378 > t-tabel 2,018 dan sig. sebesar 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ( $X_2$ ) maka  $H_2$  diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji t Substruktur 2**

Model	T	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	3.599	.001	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Diketahui nilai t tabel dalam penelitian ini dengan N = 42 dan sig. 0,05 sebesar 2,018. Dari tabel *Coefficients*<sup>a</sup> diketahui nilai t hitung sebesar 3,599 > t-tabel 2,018 dan sig. sebesar 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) pegawai badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Maka H3 diterima.

**Tabel 6. Hasil Uji t Substruktur 3**

Model	t	Sig.
Budaya Organisasi	2.142	.039
Motivasi Kerja	3.354	.002
Kepuasan Kerja	4.416	.000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t pada sub struktur 3 sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) diketahui nilai t-hitung sebesar 2,142 > t-tabel 2,018 dan nilai sig. sebesar 0,039 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat diartikan bahwa h1 dapat diterima.
2. Pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diketahui nilai t-hitung sebesar 3,354 > t-tabel 2,018 dan nilai sig. sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat diartikan bahwa h4 dapat diterima.
3. Pada variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) diketahui nilai t-hitung sebesar 4,416 > t-tabel 2,018 dan nilai sig. Sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat diartikan bahwa h5 dapat diterima.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Korelasi (R)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui signifikan variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel terikat bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu), (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1). Apabila determinasi (R<sup>2</sup>) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang yang diteliti terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil uji R<sup>2</sup> dan R Pada sub struktur 1, 2, dan 3.

**Tabel 7. Hasil Uji R<sup>2</sup> dan R**

Model	R	R Square	Keterangan
1	.509 <sup>a</sup>	.259	Hubungan Kuat
2	.495 <sup>a</sup>	.245	Hubungan Kuat
3	.827 <sup>a</sup>	.684	Hubungan Kuat

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

Pada model/sub struktur 1 dari tabel diatas diketahui nilai *Rsquare* sebesar 0,259 artinya total kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,259 X 100 = 25,9%. Diketahui nilai R sebesar 0,509



nilai tersebut berada diantara 0,4-0,7 artinya variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat.

Pada model/substruktur 2 dari tabel diatas diketahui nilai *r square* sebesar 0,245 artinya total kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,245 \times 100 = 24,5\%$ . Diketahui juga nilai R sebesar 0,495 nilai tersebut berada diantara 0,4-0,7 artinya variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat.

Pada model/substruktur 3 diperoleh nilai *r square* pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja (Y) sebesar = 0,684. kontribusi  $x_1$ ,  $x_2$ , dan  $x_3$  terhadap y adalah (*r square* = *r* kuadrat) =  $0,684 \times 100 = 68,4\%$ . Diketahui juga Nilai Korelasi atau R sebesar 0,827 nilai tersebut berada diantara 0,7 - 0,9 artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ), memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja (Y).

### Analisis jalur substruktur 1

Analisis jalur atau *Path analysis* pada model 1 yaitu untuk mengetahui nilai jalur variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ) berikut ini hasil uji jalur pada sub struktur 1.

**Tabel 8. Hasil uji jalur substruktur 1**

Model 1	Standardized Coefficients (Beta)
Budaya Organisasi	.509

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

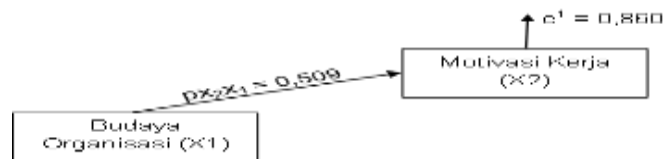
Dari tabel diatas maka didapatkan persamaan jalur substruktur 1 sebagai berikut :

$$X_2 = \beta_{X_2X_1} X_1 + e_1$$

$$X_2 = 0,509 X_1 + 0,860$$

Dari persamaan tersebut maka didapatkan gambar sub struktur pertama sebagai berikut:

**Gambar 1. Jalur sub struktur 1**



### Analisis jalur substruktur 2

Analisis jalur atau *Path analysis* pada model/substruktur2 yaitu untuk mengetahui nilai jalur variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berikut ini hasil uji jalur pada sub struktur 2.

**Tabel 9. Hasil uji jalur substruktur 2**

Model 2	Standardized Coefficients (Beta)
Budaya Organisasi	.495

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

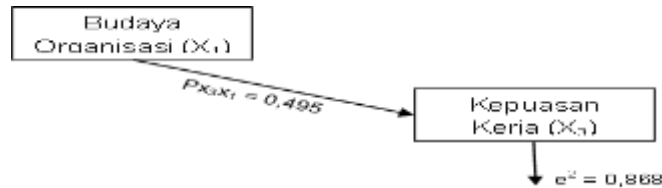
Dari tabel diatas maka didapatkan persamaan jalur sub struktur 2 sebagai berikut :

$$X_3 = px_3x_1 + e^2$$

$$X_3 = 0,495x_3x_1 + 0,868$$

Dari persamaan tersebut maka didapatkan gambar sub struktur Kedua sebagai berikut:

**Gambar 2. Jalur sub struktur 2**



**Analisis jalur substruktur 3**

Analisis jalur atau *Path analysis* pada model/sub struktur 3 yaitu untuk mengetahui nilai jalur variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja (Y). berikut ini hasil uji jalur pada substruktur 3.

**Tabel 10. Hasil uji jalur substruktur 3**

<i>Model 3</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>
Budaya Organisasi	.258
Motivasi Kerja	.357
Kepuasan Kerja	.466

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2022)

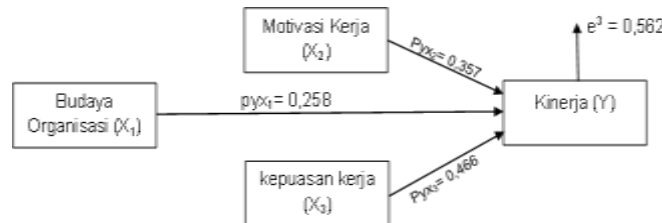
Dari tabel diatas maka didapatkan persamaan jalur sub struktur 3 sebagai berikut :

$$Y = pyx_1 + pyx_2 + pyx_3 + e^2$$

$$Y = 0,258yx_1 + 0,357yx_2 + 0,466yx_3 + 0,562$$

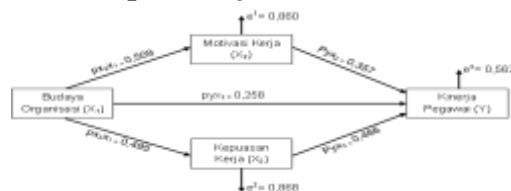
Dari persamaan tersebut maka didapatkan gambar sub struktur Ketiga sebagai berikut:

**Gambar 3. Jalur sub struktur 2**



Dari ketiga uji sub struktur maka didapatkan hasil uji jalur secara keseluruhan sebagai berikut:

**Gambar 4. Rekapitulasi jalur sub struktur 1, 2, dan 3**



## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X<sub>2</sub>) hal ini dapat dilihat juga pada hasil uji regresi diketahui nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,692 artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel motivasi kerja meningkat sebesar 0,692 maka dapat dikatakan bahwa jika variabel budaya organisasi semakin baik maka motivasi kerja pun akan meningkat. Diketahui total pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 25,9%.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) pegawai badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan konsumen. Hal ini dapat dilihat juga dari hasil uji regresi diketahui nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,521 artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,521. Diketahui juga total pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 24,5%.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hasil di didukung juga dengan hasil uji regresi diketahui nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,405 artinya jika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,405. Total pengaruh/kontribusi yang diberikan variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 6,65%. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Berdampak positif artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat hal ini dapat lihat juga pada hasil uji regresi diketahui nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,412 artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,412. dengan total pengaruh yang diberikan 12,7%.

### **Pengaruh Kepuasan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis/uji lanjut sebelumnya diketahui secara statistik nilai t-hitung sebesar 4,416 > t-tabel 2,018 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Maka

dapat diartikan bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika kepuasan pegawai meningkat maka variabel kinerja akan ikut meningkat, dengan total pengaruh yang diberikan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 21,7%.

### **Pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai yang dimediasi Motivasi kerja ( $X_2$ )**

Dari hasil uji *sobel test* diketahui nilai  $t$  hitung sebesar  $2,405 > t$  tabel  $2,018$  hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Artinya budaya organisasi akan lebih baik dampaknya terhadap kinerja jika disertai motivasi kerja pegawai yang baik. Diketahui total pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai yang dimediasi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 13,1%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emmy Juliningrum (2011) yang mengatakan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut, sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yang diperoleh karyawan dalam perusahaan.

### **Pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai yang dimediasi Kepuasan ( $X_3$ )**

Berdasarkan hasil uji *sobel test* diketahui nilai  $t$  hitung sebesar  $2,746 > t$  tabel  $2,018$  hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat jika perusahaan memperhatikan selain budaya organisasi juga variabel kepuasan karena kepuasan kerja berkaitan dengan harapan karyawan dari atasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja akan menjadi buruk jika karyawan di tempat kerja tidak puas dengan apa yang mereka harapkan, seperti peluang promosi yang adil, penghasilan yang baik, rekan kerja dan atasan yang baik, dan pekerjaan itu sendiri. Ketidakpuasan mengakibatkan penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, teguran, dll. Hal tersebut dapat mengakibatkan, yang tentunya dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan pada akhirnya membahayakan organisasi dan menurut Sardika Qorfianalda, *et. al* (2021:166). Penelitian yang dilakukan pada karyawan diketahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi secara positif terhadap kinerja yang memiliki budaya organisasi tinggi cenderung lebih mudah terpuaskan sehingga kinerja meningkat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan Analisis penelitian dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, bahwa jika variabel budaya organisasi semakin baik maka motivasi kerja pun akan meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan Kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan kesbangpol provinsi Maluku Utara, berdampak positif artinya jika motivasi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan kesbangpol provinsi Maluku Utara. Hal ini dapat kepuasan pegawai meningkat maka variabel kinerja akan ikut meningkat.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara artinya budaya organisasi akan lebih baik dampaknya terhadap kinerja jika disertai motivasi kerja pegawai yang baik.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada badan kesbangpol provinsi Maluku Utara hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat jika perusahaan memperhatikan selain budaya organisasi juga variabel kepuasan karena kepuasan kerja berkaitan dengan harapan karyawan dari atasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis merumuskan beberapa saran sebagai berikut :

1. Tanpa budaya organisasi yang kokoh, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal, karena budaya organisasi menjadi hal yang krusial untuk dimiliki oleh organisasi.
2. Organisasi yang mengedepankan kemakmuran pegawainya akan mendapatkan timbal balik positif berupa mendapat kepercayaan internal dari anggotanya dan pencitraan kepada publik yang baik.
3. Badan kesbangpol provinsi Maluku Utara agar dapat memberikan reward untuk pegawainya yang menunjukkan kinerja baik, sebagai pemacu untuk bekerja lebih giat. pegawai bahagia adalah pekerja yang lebih produktif.

## REFERENSI

- Budiansyah, et. Al. 2014. Sutadji. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Birokrasi Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrative Reform, Vol.2 No. 2, Tahun 2014.
- Dewita Heriyanti, 2007, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*”.
- Diah Pranitasari . 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja karyawan*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 11, No. 1, 2020 e-ISSN: 2301-8313 <http://doi.org/10.21009/JRMSI> .
- Emmy Juliningrum. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*, Jurnal Aplikasi manajemen| Volume 11| Nomor 4| Desember 2011, Terakreditasi Sk Dirjen Dikti No. 66B/DIKTI/Kep/2011ISSN: 1693-5241.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Gunung Agung, Jakarta.
- H. Teman Koesmono, 2005, “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*”.
- Indah Isnada,2016, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Mamuju Utara*, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 62-75 ISSN: 2302-2019.
- Luturmas, Y. (2022). *Kinerja Pengawasan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dan Perjanjian Antara Pemerintah Dengan Pihak Ketiga Di Kabupaten Maluku Tenggara Barat*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- M. Ras Muis, J. Jufrizen, M, fahmi. 2018. ”*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*” Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah.
- Mathis, R.L dan Jackson.,, 2011, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Princesza Feyga Candi Permana & Anto Pracoyo, 2021, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*, Jakarta: Prenhallind.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,2(4).

- Sardika Qorfianalda, Anna. 2021. *Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* e-ISSN 2716-0238” “DOI: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>.
- Sholimun, 2002, *Multivariate Analysis Equation Modelling (SEM) Lisrel and Amos*, Penerbit Universitas Negeri Malang, Malang, pp 55.
- Sri Asfirawati Halik, 2021, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten*, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 14, No. 1, Februari, 2021 p-ISSN : 2087-040X DOI Issue : 10.46306/jbbe.v14i1 e-ISSN : 2721-7213.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. 2002. *Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173–191. <https://doi.org/10.1177/001316440206200112> Sunaryo.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Google Scholar.
- Sunyoto, Danang.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Center Fpr Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Sutoro, 2020, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20(1), Februari 2020, pp.104-112 DOI 10.33087/jiubj.v20i1.863 ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236 (Print).
- Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013.
- Luturmas, Y. (2021). *Rekrutmen Aparatur Desa Terhadap Peningkatan Kinerja Pemerintah Di Desa Analutur, Kecamatan Babat Timur Kabupaten Maluku Barat Daya*.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta, Salemba Empat Edisi I dan II.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Edisi 3.)*: Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardani, RodiathulKusuma, Mukzam, M. Djudi, &Mayowan, Yuniadi. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 31(1), 58–65. Google Scholar.
- Warbal. M. et.al (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku*, 6(2), *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* E-ISSN: 2548-1398 Published by: Ridwan Institute.
- Wirdayani Wahab (2021), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sucopindo Cabang Pekanbaru MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan* Vol. 1, No. 2, April 2021.
- Y.Yakup (2017), *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Perisai, 1 (3), October 2017, 273-290,ISSN.2503-: <http://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112> Article DOI: 10.21070/perisai.v1i3.1112.