

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember)**



Annisa Luthfi Shulfia Rachmawati

1210411280

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 31 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (0,466), budaya organisasi (0,358) dan iklim organisasi (0,306), semuanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari uji F diperoleh hasil motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi, semuanya berpengaruh signifikan (0,000) secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari uji t diperoleh hasil motivasi kerja (0,039), budaya organisasi (0,024) dan iklim organisasi (0,015) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: pegawai dan kepuasan

ABSTRACT

This research was conducted on the employee of Jember Youth and Sports Department. This study aims to determine the effect of work motivation, organizational culture, and organizational climate on job satisfaction of employees of Youth and Sports Office of Jember Regency. In this research the data collected by means of aids in the form of observation, interview and questionnaire to 31 respondents with census technique, which aims to know the perception of respondents to each variable. The analysis used was instrument test data (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis test (t test, F test, coefficient of determination). From the results of analysis using regression can be seen that the variables of work motivation (0.466), organizational culture (0.358) and organizational climate (0.306), all have a positive effect on employee job satisfaction. From the F test, the result of work motivation, organizational culture and organizational climate all have significant (0,000) effect on employee job satisfaction. From t test, the result of work motivation (0,039), organizational culture (0,024) and organizational climate (0,015) have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: employee and satisfaction

PENDAHULUAN

Pegawai yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggung jawab yang penting bagi organisasi. Peran para pegawai yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas manusianya mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya instansi pemerintah.

Dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat Dan Daerah, serta memperhatikan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pemerintah daerah dan perangkatnya memiliki peluang yang besar untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum sesuai dengan kewenangannya.

Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2007 tentang

Organisasi Perangkat Daerah. Sejalan dengan diterbitkannya dua peraturan pemerintah tersebut, sebagai salah satu implementasinya maka pada akhir tahun 2008 di Kabupaten Jember dibentuk Kantor Pemuda dan Olahraga. Dan pada tahun 2016 sudah berubah menjadi Dinas Kepemudaan dan Olahraga.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga merupakan instansi pemerintah daerah di bawah kendali Bupati Jember. Lembaga ini bertugas untuk menangani masalah Kepemudaan dan Keolahragaan. Pegawai pada lembaga ini memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan kabupaten jember yang dalam hal ini berstatus sebagai pegawai dan berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Lembaga pemerintahan ini memiliki banyak target kerja yang juga didukung dengan banyaknya pegawai, variasi individu yang ada didalam lembaga mengartikan perasaan emosional yang berbeda – beda pada setiap pegawai yang mengakibatkan kepuasan kerja pegawai tersebut berbeda pula.

Menurut As'ad (2000) Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Pandaleke, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Mamahit, 2013).

Keberhasilan instansi Dinas Kepemudaan dan Olahraga salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Untuk itu setiap pegawai dituntut untuk memiliki pencapaian kerja, jika kepuasan pegawai yang baik maka kepuasan instansi juga akan meningkat. Pencapaian kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga tidak disertai dengan pemberian penghargaan. Dikarenakan dinas tidak terlalu memperhatikan prestasi tinggi yang dicapai oleh pegawainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan pribadi Hasibuan (2007). Pendapat lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi

pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan (Siagian, 2007).

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat diartikan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Mulyanto, 2011) dan (Dyah, 2011). Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin baik motivasi yang diberikan atasan, akan berdampak pada tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai (Yulinda, 2009). Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk mencapai prestasi pribadi, bukan sekedar untuk memperoleh ganjaran sukses semata, namun mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien dari yang pernah dilakukan sebelumnya. Dorongan itu adalah kebutuhan akan prestasi (Virgana, 2011). Penelitian yang dilakukan (Suryani, 2010) dan (Mulyanto, 2010) mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi motivasi pegawai di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terlihat tidak seperti yang diharapkan. Kebutuhan berprestasi yang dicapai pegawai menurun dari tahun 2014 – 2015. Namun prestasi pegawai tidak mempengaruhi kemajuan dinas karena dinas tidak memperhatikan prestasi yang dicapai oleh pegawainya. Dan kekuasaan pimpinan yang menjadi salah satu faktor pemicu kondisi tersebut karena mengabaikan kekuasaannya untuk mengatur pegawainya, selain itu juga pegawai perlu dalam kebutuhannya untuk memiliki teman dekat atau sahabat antar pegawai supaya menyelesaikan pekerjaan bisa lebih cepat.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007). Menurut Robbins dalam penelitian (Rahma, 2013), bahwa:

“Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya”.

Semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya dan budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Amrullah, 2015). Budaya organisasi adalah sebuah tradisi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau

perusahaan yang digunakan sebagai konsep dalam menyusun strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya (Setyawati, 2014) dan (Suartana, 2014). Penelitian yang dilakukan (Erpanda, 2016) mendukung bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap instansi pemerintah pasti akan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penggerak para pegawai untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember terlihat adanya situasi perbedaan dimana ketepatan waktu masuk kerja sangat diperhatikan oleh organisasi. Ada pegawai yang tidak memiliki ketepatan waktu tetapi dianggap memiliki ketepatan waktu, Perbedaan dari ketepatan waktu tersebut menjadikan kesan tidak adil dan minta lebih diperhatikan. Selain ketepatan waktu ada juga keramahan pegawai pada saat melayani masyarakat, pada saat tertentu keramahan pegawai tidak bisa diprediksi dikarenakan suasana hati, tidak baik sehingga berdampak pada pelayanan. Pegawai dengan suasana hati tidak baik bisa berpengaruh juga pada koordinasi kepada pegawai lainnya. Jika seperti itu koordinasi antar pegawai akan memburuk. Dan seharusnya masalah jangan dibawa ke dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut David dan Cameron (dalam Fuad, 2004) iklim organisasi adalah kondisi hubungan antar personal dan lingkungan organisasi.

Dalam iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi (Susanty, 2012). Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk mau melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya (Kurniasari, 2013) dan (Halim, 2013). Penelitian yang dilakukan (Afriani, 2013) mendukung bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan organisasi adalah terjalinnya hubungan antar pegawai yang baik, namun hubungan antar pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga kurang terjalin dengan baik sehingga terdapat kelompok-kelompok kecil di dalam organisasi. Selain itu, kemunculan konflik

disebabkan oleh perbedaan pendapat antar kelompok-kelompok kecil tersebut. Penanganan konflik tersebut tergantung bagaimana pimpinan menyikapi masalah yang terjadi di dalam lingkungan kerja tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember. Dinas ini bertugas menangani masalah kepemudaan dan olahraga. Pada tahun 2015 pegawai mengalami penurunan prestasi kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Rekapitulasi prestasi kerja pegawai dinas kepemudaan dan olahraga kabupaten jember

No	N	Jabatan	Nilai Prestasi Kerja	
			Thn 2014	Thn 2015
1		Kepala Dinas	81.38 %	58.57 %
2		Sekretaris	81.97 %	55.71 %
3		Sub bagian perencanaan dan pelaporan	84.67 %	45.50 %
4		Sub bagian umum dan kepegawaian	84.71 %	33.57 %
5		Sub bagian keuangan	83.60 %	41.02 %
6		Sek. Organisasi dan Kepramukaan	82.71 %	55.05 %
7		Sek. Kepemimpinan dan Kepeloporan Pemuda	83.76 %	33.33 %
8		Sek. Olahraga Prestasi	80.19 %	54.55 %
9		Sek. Olahraga Masyarakat	84.61 %	46.66 %
10	1	Sek. Kemitraan Kepemudaan dan Keolahragaan	78.87 %	48.55 %
11	1	Sek. Pengembangan Prestasi Olahraga dan Atlet	84.27 %	55.55 %

2	1	Bendahara Pengeluaran	%	80.19	%	55.56
3	1	Pengadministrasi Umum	%	86.61	%	58.56
4	1	PPTK	%	86.35	%	52.55
5	1	Penyimpan Barang	%	84.95	%	54.65
6	1	Pembuat Gaji	%	76.77	%	46.45
7	1	Pegawai Honorer (15 orang)		-		-

(Sumber data : Dispora Kabupaten Jember, 2017)

Ditinjau dari tabel diatas terjadi penurunan prestasi kerja pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember pada tahun 2014 – 2015. Penurunan prestasi kerja pegawai tersebut disebabkan oleh realisasi yang tidak mencapai target. Penilaian prestasi kerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur :

- a. SKP (Sasaran Kerja Pegawai)
- b. Perilaku kerja

Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian meliputi aspek biaya. Setiap instansi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan. Instansi dalam menyusun standar teknis kegiatan dilakukan berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Dalam hal realisasi kerja melebihi dari target maka penilaian SKP capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus). Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu pegawai maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian perilaku dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap pegawai sesuai kriteria yang ditentukan.

Menurunnya prestasi kerja pegawai berdampak pada motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga

Kabupaten Jember, diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang program olahraga di lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki prestasi kerja yang baik, tetapi juga memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. Dari segi pimpinan yang memiliki kekuasaan sangat berpengaruh terhadap pegawainya, sehingga kekuasaan yang dimiliki pimpinan bisa menjadi solusi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pimpinan Dinas Kepemudaan dan Olahraga harus bisa mempengaruhi pegawainya untuk tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi dan tetap memiliki prestasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya – pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Hariyanto selaku Kasie Pembinaan dan Pengembangan dengan pertanyaan “Bagaimana kedekatan antar rekan kerja?” Beliau menjawab “Banyak antar rekan kerja yang memiliki hubungan sangat dekat / menjalin persahabatan”. Menurut Ibu Puri selaku Pengadministrasi Umum pada tanggal 02 Februari 2017 dengan pertanyaan “Apakah pegawai masih banyak yang kurang ramah?” dari beliau menjawab menjawab “ada beberapa”. Hal ini berarti pegawai kurang memiliki keramahan terhadap masyarakat. Menurut Bapak Dedi selaku PLT Kepala Dinas yang diwawancarai pada tanggal 02 Februari 2017 dengan pertanyaan “Apakah pegawai sudah berkoordinasi dengan baik? Beliau menjawab “Ada beberapa yang tidak berkoordinasi dengan baik”. Hal ini tergambar dari suasana dan kondisi dinas yang kurang kompak dikarenakan beberapa pegawai acuh tak acuh terhadap organisasi. Menurut Bapak Sri Kantono selaku Kepala Seksi Pemuda yang diwawancarai pada tanggal 02 Februari 2017 dengan pertanyaan “Bagaimana ketepatan para pegawai pada saat masuk kerja? Beliau menjawab “Dari sebagian ada yang datang tepat waktu, sebagian lagi ada yang kurang tepat waktu”. Hal ini berarti dalam hal ketepatan pegawai masih perlu meningkatkan ketepatan waktu dalam masuk kerja. Menurut Ibu Kyrin selaku PPTK yang diwawancarai pada tanggal 07 Februari 2017 dengan pertanyaan “Apa saja tujuan organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember? Beliau menjawab “Untuk meningkatkan pemberdayaan dan kapasitas kepemudaan, meningkatkan pengelolaan sarana dan prasarana kepemudaan dan keolahragaan, meningkatkan kualitas dan keberdayaan kepemudaan dan olahraga”. Menurut Bapak Dedi selaku Bendahara Pengeluaran yang diwawancarai pada tanggal 07 Maret 2017 dengan pertanyaan “Bagaimana hubungan pegawai satu dengan pegawai yang lain? Beliau menjawab “hubungan pegawai masih kurang harmonis kemungkinan dikarenakan adanya pegawai baru yang menempati dinas, jadi pegawai lama masih perlu membangun hubungan yang baik kepada pegawai yang lama”. Menurut Bapak Penta selaku Kepala Seksi olahraga yang diwawancarai pada tanggal 07 Maret 2017 dengan pertanyaan “Bagaimana cara menangani konflik yang terjadi di dalam organisasi?” beliau menjawab “Dengan cara musyawarah dan kekeluargaan”. Hal ini berarti setiap konflik yang terjadi di dalam organisasi harus diselesaikan secara musyawarah dan kekeluargaan untuk mengurangi terjadinya konflik karena adanya perbedaan pendapat antar pegawai.

Dari segi kepuasan kerja pegawai, masih ada beberapa pegawai yang mengeluhkan ketidakpuasannya terhadap organisasi. Ketidakpuasan kerja bagi

pegawai akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi dan juga kepada peminat olah raga. Beberapa ahli mengemukakan ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat berakibat pada pegawai meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya. Dalam beberapa pendapat ahli lain mengemukakan bahwa pegawai yang tidak puas dalam pekerjaan akan berakibat pada menurunnya produktivitas atau kinerja, munculnya perilaku ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar atau berhenti dari organisasi (*turnover*). Penelitian yang dilakukan oleh (Sarah, 2015) berdasarkan observasi langsung ke Balai Wilayah Sungai Bali Penida, diperoleh keterangan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan kurang nyaman, dimana para pegawai merasa beban pekerjaannya terlalu berat, sehingga para pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Selain itu yang menjadi penyebab adalah rendahnya dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun sesama anggota dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”**. Dengan rumusan masalah sebagai berikut :

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**. Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?
- c. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?
- d. Apakah ada pengaruh secara simultan dari motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember?

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

2. Budaya Organisasi

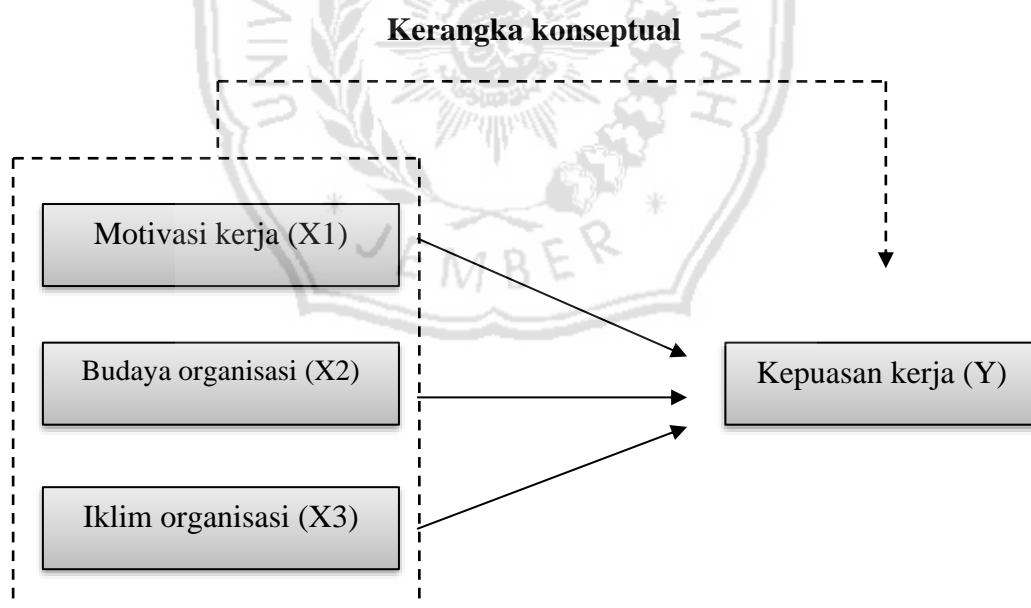
Menurut Wirawan (2007) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru.

3. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2008) Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada dan terjadi di lingkungan internal secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

4. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.



Hipotesis

Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Plangiten (2013), Julianto dan hendriani (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember

Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Erpanda (2016) dan Julianto dan hendriani (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember

Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2013), Suryani Dan Mulyanto (2010) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember

Hubungan motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Steers & Braunstein dalam (Fuad, 2004) motivasi merupakan satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Menurut Wirawan (2007) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan norma, nilai –nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru. Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

H4 : Motivasi kerja, budaya organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Independen (bebas)

Variabel Independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel dependen). Variabel

independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja (*job satisfaction*).

Variabel Dependen (terikat)

Variabel Independen (bebas), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain, yaitu:

- 1) Motivasi kerja (X1)
- 2) Budaya organisasi (X2)
- 3) Iklim organisasi (X3)

3.1.2. Variabel Dependen / Terikat

Variabel Dependen (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan variabel penelitian tersebut, maka dapat diuraikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Adapun indikator menurut teori **McClelland** dalam penelitian (Mulyanto dan Suryani, 2010) adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan berprestasi
- b) Kebutuhan kekuasaan
- c) Kebutuhan berafiliasi

3.2.2. Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya”. Adapun indikator menurut Robbins dalam penelitian (Rahma, 2013) adalah sebagai berikut:

- a) Ketepatan
- b) Keramahan
- c) Berkoordinasi

3.2.3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah kondisi hubungan antar personal dan lingkungan organisasi. Indikator yang dikembangkan oleh David dan Cameron dalam penelitian (Fuad, 2004) adalah sebagai berikut :

- a) Tujuan organisasi
- b) Hubungan pegawai

c) Penanganan konflik dalam organisasi

3.2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perbandingan apa yang diharapkan oleh karyawan dengan apa yang didapatkannya ketika bekerja. Faktor-faktor yang dijelaskan oleh Herzberg dalam penelitian (Pandaleke, 2016) dan (Mamahit, 2013) :

- a) Pencapaian kerja
- b) Penghargaan
- c) Keberhasilan

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang sejenis tapi dibedakan satu sama lain (Supranto, 2008). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pemuda dan olahraga kabupaten jember sebanyak 31 pegawai akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian sensus.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Supranto, 2008). Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode sampel jenuh (sensus) yakni cara pengumpulan data yang mengambil seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu (Supranto, 2008). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 pegawai.

3.4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dan diolah sendiri oleh peneliti atau yang secara langsung dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau organisasi melalui objeknya, Supranto (2005).

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, bukan diusahakan sendiri yang meliputi bukti – bukti tertulis, jurnal, berita Koran serta literature yang terkait dengan penelitian, Supranto (2005).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Kuesioner

Metode kuesioner dalam penelitian ini adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006). Metode kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan variable (Y) yaitu kepuasan kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember dan variabel (X) yaitu Motivasi

kerja dan budaya organisasi serta iklim organisasi. Kuesioner tersebut berupa daftar yang berisi butir – butir pertanyaan yang akan diajukan ke responden dengan tujuan mengetahui informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung kepada Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember tanpa perantara memungkinkan diberikannya penjelasan kepada mereka bila ada pertanyaan yang tidak dapat dimengerti.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada benda-benda tertulis (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini metode dokumentasi dilakukan mengumpulkan data dari penelitian terdahulu dan dokumentasi seperti data hasil kegiatan yang telah dilaksanakan.

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert dimana isinya adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kategori tersebut kemudian dirubah dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan kemungkinan jawaban yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Atas jawaban tersebut, maka ditentukan skornya dengan skala likert. Menurut Arikunto (2006), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari obyek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5, yaitu:

- a. Jawaban STS diberi nilai 1
- b. Jawaban TS diberi nilai 2
- c. Jawaban RR diberi nilai 3
- d. Jawaban S diberi nilai 4
- e. Jawaban SS diberi nilai 5

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis. Dan Analisis regresi linear berganda.

3.6.1 Uji Instrumen Data

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah :

Ho: skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha: skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2009).

Dengan Rumus:

$$\alpha = 1 - \frac{(k) \text{cov/var}}{1 + (k-1) \text{cov/var}}$$

Keterangan :

α = alpha

k = jumlah butir dalam skala / pertanyaan

cov = rerata covarian diantara butir

var = rerata varian dari butir

3.6.2. Analisis regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Untuk menganalisis pengaruh perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan *Multiple Regression* atau regresi linear berganda (Sugiyono, 2008).

Persamaan regresi yang akan terjadi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja pegawai

α = Konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Iklim Organisasi

β_1 = Koefisien regresi Motivasi kerja

β_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_3 = Koefisien regresi Iklim Organisasi

ε = Standar error

Dimana β_1 sampai β_3 adalah koefisien prediktor yang diketahui dari nilai *unstandardized Coefficients* β .

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan P-plot (Sugiyono, 2013).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Sugiyono, 2008).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambila keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2008).

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara

SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah dipredkisi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas selain menggunakan grafik *scatterplot* juga digunakan uji Park. Apabila dalam pengujian hasilnya tidak signifikan maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan dengan Uji t (Uji Parsial). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

- a. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya stidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.ss

3.6.4.2. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Sugiyono, 2008).

3.6.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2008).

Populasi
Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Sarana Bandar Nasional Cabang Banyuwangi yang berjumlah 31 orang. Sehingga penelitian menggunakan penelitian populasi

Uji Instrumen Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation (Ghozali, 2005). Apabila Nilai rhitung > rtabel maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

Analisis regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Untuk menganalisis pengaruh perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan *Multiple Regression* atau regresi linear berganda (Ghozali, 2006).

Persamaan regresi yang akan terjadi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Komitmen organisasi

X2 = Kepuasan kerja

X3 = Disiplin kerja

β_1 = Koefisien regresi komitmen organisasi

β_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja

β_3 = Koefisien regresi disiplin kerja

ε = Standar error

Dimana β_1 sampai β_3 adalah koefisien prediktor yang diketahui dari nilai *unstandardized Coefficients* β .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *P-plot* (Ghozali, 2013).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (Ghazali, 2005).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah dipredkisi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

3. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
4. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas selain menggunakan grafik *scatterplot* juga digunakan uji Park. Apabila dalam pengujian hasilnya tidak signifikan maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji terhadap linieritas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain uji linier bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model. Uji linier yang digunakan adalah Ramsey, dimana kriterianya bila probabilitas F hitung $> \alpha$ (5 %), maka spesifikasi model sudah benar (Ghozali 2006).

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2006).

Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan dengan Uji t (Uji Parsial). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2006).

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

- a. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja budaya organisasi iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi kerja budaya organisasi iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan

hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja budaya organisasi iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi: karyawan berkeinginan kuat untuk berkomitmen dalam mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan; karyawan berkomitmen untuk mencapai kesuksesan tujuan perusahaan; karyawan bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan. Perasaan percaya terhadap tujuan perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai keinginan perusahaan dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.
- c. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja yang meliputi: karyawan tertarik dengan bidang pekerjaan yang ditekuni saat ini. Karyawan menyukai bidang pekerjaan yang saya tekuni saat ini; Karyawan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab; karyawan mentaati aturan yang berlaku di perusahaan; karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Selain komitmen organisasi, kepuasan kerja juga merupakan aspek yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada perusahaan tersebut.
- d. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi: karyawan datang ketempat kerja tepat waktu; karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan; karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka karyawan cenderung bertanggung jawab dan mentaati peraturan perusahaan.

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0.466) dan nilai signifikansi hitung sebesar 0.039 lebih kecil dari 0,05 sehingga $t_{hitung} (2.174) > t_{tabel} (1.7011)$.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0.358) dan nilai signifikansi hitung sebesar 0.024 lebih kecil dari 0,05 sehingga $t_{hitung} (2.389) > t_{tabel} (1.7011)$.
 3. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0.306) dan nilai signifikansi hitung sebesar 0.015 lebih kecil dari 0,05 sehingga $t_{hitung} (2.598) > t_{tabel} (1.7011)$.
- b. Motivasi kerja, budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jember dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel} (13.666 > 2.9467)$.

Daftar Pustaka

- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian Riau
- Arikunto S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2000. "Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : Liberty
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro
- Cushway, Barry. (1994). Human Resource Management. Terjemahan. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Erpanda, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. E-Journal. Universitas Pasir Pengaraian Riau.
- Ghazali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu, S.P Hasibuan, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survey Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Julianto Romi Haryo, Hendriani Susi. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat.-Jurnal Ekonomi Vol.22 No.2. Database kampus Bina Wijaya Pekanbaru.
- Kurniasari, Devi., dan Abdul Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. Jurnal Ilmu Ekonomi, 8 (2), h:273-283.
- Mamahit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol. I No. 4.
- Mulyanto, Dyah Widayati. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. STIE AUB Surakarta. I (1), 1-18.
- Novita, Novya. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon.
- Pandaleke, 2016. Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. E-Journal EMBA Vol. 4 No. 2. Universitas Sam Ratulangi.
- Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Manado", Jurnal EMBA, Vol: 1, No. 4, 2155-2166.
- Priyono. 2008. Manajemen Sumber Daya manusia. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher
- Rahma, S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni Kt. (2013), "Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar". e-Journal, Vol 4: 1-12
- Rachmawati, E. 2004. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia
- Rasal, Amrullah. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Batam. E-Journal Vol. I. No. 1. Unrika Batam.
- Riani, Asri Laksmi. 2010. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008), *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarah Rahmawati. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Panida. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No 11.
- Schein, E. H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Setyawati, dan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Journal Vol. 6 No. 1*. Universitas Udayana.
- P. Sondang, Siagian. 2007. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung ; Jakarta.
- Stinger, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Suryani, Eny Dwi Dan Mulyanto. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Guru Sd Di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar. STIE AUB Surakarta Djokosantoso, Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Suwatno H Dr. Dan Priansa Juni Donni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sunarso Ahmad. 2010. *Teori Kepuasan Kerja*. Didownload dari www.google.com pada Januari 2017
- Susanty, Ety. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), h:121-134.
- Supranto, 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama", Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Vivi dan Rorlen, 2007. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business & Management Journal Bunda Mulia*, Vol. 3 No. 1, Maret.
- Wibowo, 2006. *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, Wahyu Eko. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan umum Damri*. Skripsi Tidak Dipublikasikan: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Wirawan, 2008. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulinda, 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan. Jurnal Manajemen Bisnis. 2 (1) pp. 25-32.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Edisi Kesatu . Jakarta: Cetakan Pertama. Penerbit Pt Hasindo Persada

