

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Meiwan Setyadi

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Email : meiwan725@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find work and analyzing the motivation, cultural organizations and welfare employees to the employee performance in office of Public Order Police Tulungagung District. This study using descriptive quantitative methods. With a population of all employees and those in research the 70 employees are respondents the office of Public Order Police Tulungagung District. Data collection method using a questionnaire, literature and methods of observation field. While the data analysis using analysis linear regression. This research result indicates that the work, cultural organizations and employees welfare influences the employee performance. This is supported by income value r square or coefficient determination (KD) show 44,7 % so interpreted if variable X_1 (motivation) work, and X_2 (cultural organization), X_3 (employees welfare) having contribution of variable Y 44,7 % against the employee performance 55,3 % and influenced by factors other than other variable x . In addition, in the f count 5,496 receive is worth of 0,002 sig. Thus showing that the f count $>$ f table or 5,496 $>$ 2,74 with the sig 0,002; 0,05 & it. Thus received hypothesis. While on the outcome of the t known for partial work that motivation, welfare officials cultural organization and its effect on the employee performance in office of Public Order Police Tulungagung District.

Keywords work: motivation, cultural organization, welfare officials, the employee performance

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, Adamy (2016). Sementara itu, keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robins dan Judge, 2016).

Menurut (Umeozor, 2018) menyatakan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan. Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Berlianti (2020) antara lain adalah berkaitan dengan; 1) Keluarga dan Kebudayaan, 2) Konsep Diri, 3) Jenis Kelamin, 4) Pengakuan dan Prestasi, 5) Cita-cita dan Aspirasi. Selain itu dalam bukunya Nurdin (2017) menyebutkan Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan atau pegawai ada 2 faktor yaitu faktor intern dan extern. Sedangkan untuk indicator daripada motivasi kerja meliputi; 1) Penghargaan, 2) Perhatian, 3) Fasilitas, 4) Dorongan dan tantangan.

Motivasi ilmu budaya sebenarnya berasal dari motivasi ilmu antropologi. Istilah budaya seringkali dikaitkan dengan organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kerangka implikasi yang berbeda yang dimiliki oleh individu-individu yang mengenalinya dari satu organisasi ke organisasi lain (budaya kerja). Budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai kerangka implikasi berbeda yang dimiliki oleh individu-individunya yang mengenalinya dari satu organisasi ke organisasi lainnya ,Fariyadi et,al (2022). Tipe-tipe dasar budaya organisasi menurut Burhanuddin (2018); 1) Budaya Birokratis (Bureaucratic), 2) Klan (Clan), 3) Adhokrasi (Adhocracy), 4) Pasar (Market), 5) Inovatif (Innovative) dan 6) Supportif (Supportive). Adapun indikator yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya menurut Hari (2019) adalah 1) Inovatif memperhitungkan resiko, 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, 3)

Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, 5) Agresif dalam bekerja dan 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat Hasibuan (2013). Terdapat banyak program-program kesejahteraan, dan untuk menyederhanakan pembicaraan, maka akan diuraikan beberapa program kesejahteraan yaitu tunjangan asuransi, tunjangan hari tua dan pelayanan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut, Khaeruman (2021). Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara, (2017) diantaranya adalah faktor individu secara psikologis dan faktor lingkungan. Sedangkan untuk indikator Kinerja menurut Khaeruman (2021) yaitu; 1) kuantitas, 2) kualitas, dan 3) kerjasama.

Berdasar pada penelitian terdahulu diketahui bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Soekardi (2012). Sementara itu, Aisyah (2022) menyebutkan kesejahteraan tergolong cukup baik, motivasi kerja tergolong tinggi, kinerja tergolong baik, kesejahteraan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Endah (2022) Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,781. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Taimullah (2022), Parisudha (2023) dan Isrial (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa terdapat pengaruh sebesar 36,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini, berdasarkan indikatornya telah terpenuhi, karyawan mendapatkan kesejahteraan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model atau bentuk penelitian Kuantitatif Deskriptif (Mix Method). Berlokasi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/independen (X) ada 3 yaitu motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), kesejahteraan pegawai (X3) dan untuk variabel terikat/dependen (Y) yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung sejumlah 139 orang dan 70 pegawai ASN dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, literatur dan observasi langsung dari peneliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan hasil kuisisioner yang berupa akumulasi penilaian responden untuk tiap indikator variabel. Adapun hasil dari uji tersebut yaitu diketahui pada variable motivasi kerja (X1) nilai mean 34.20 standar deviasi 4.373, budaya organisasi (X2) nilai mean 24.81 standar deviasi 3.103, kesejahteraan pegawai (X3) nilai mean 26.21 standar deviasi 2.553 dan kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai mean 35.94 standar deviasi 35.94. Dari hasil tersebut diketahui jika hampir keseluruhan responden setuju dan membenarkan pernyataan yang ada di kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti di ketahui bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya $> 95\%$. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF > 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi. Sementara itu pada uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik – titik data menyebar disekitar angka 0, tidak membentuk pola bergelombang

melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta tidak berpola sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi. Sedangkan pada uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Waston (d) adalah sebesar 1,582, ditemukan nilai dL sebesar 1.532 dan dU sebesar 1,705. Dengan kata lain nilai durbin-waston lebih besar dari batas dU yaitu 1.705 dan kurang dari $(4 - dU) / 4 = 1.705 = 2,418$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Linier digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel
Hasil Regresi Berganda Motivasi Kerja, Budaya Organisasi,
Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	19.595	4.174
	Motivasi kerja (x1)	.189	.092
	Budaya organisasi (x2)	.102	.130
	Kesejahteraan pegawai (X3)	.281	.158

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 19,595 dengan arah nilai positif. Motivasi kerja atau disebut juga (X1), memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,189 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable kepemimpinan sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable kinerja pegawai (Y) sebesar 0,189. Budaya organisasi (X2) memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,102 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable budaya organisasi sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable kinerja pegawai (Y) sebesar 0,102 dan kesejahteraan pegawai memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,281 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable kesejahteraan pegawai sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,281.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.164	2.974

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan pegawai (X3), Motivasi kerja (x1), Budaya organisasi (x2)
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Table tersebut menampilkan nilai R yang merupakan symbol dari nilai koefisien kolerasi. Sementara itu nilai korelasi pada table tersebut sebesar 0,447. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada kategori lemah. Selain itu diketahui nilai R square

atau koefisien determinasi (KD) menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai KD menunjukkan 44,7 % sehingga ditafsirkan jika variable X1, X2, X3 memiliki kontribusi sebesar 44,7 % terhadap variable Y (kinerja pegawai) dan 55,3 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain variable X.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama –sama antara variable independen terhadap variable dependen

Tabel

Hasil Uji F Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.862	3	48.621	5.496	.002 ^b
	Residual	583.910	66	8.847		
	Total	729.771	69			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan pegawai (X3), Motivasi kerja (x1), Budaya organisasi (x2)

Sumber :SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Berdasarkan table 4.15 diperoleh nilai F hitung sebesar 5,496 dengan nilai sig sebesar 0,002. Sehingga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table atau 5,496 > 2,74 dengan nilai sig 0,002 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima . Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F pada table diatas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t

Tabel

Hasil Uji t Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.595	4.174		4.695	.000
	Motivasi kerja (x1)	.189	.092	.254	2.064	.043
	Budaya organisasi (x2)	.307	.102	.306	3.006	.004
	Kesejahteraan pegawai (X3)	.285	.041	.618	6.948	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung motivasi kerja sebesar 2,064. Diketahui nilai t hitung adalah sebesar 2,064 > t tabel 1.668, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya motivasi kerja berpengaruh kinerja pegawai. Budaya organisai diketahui nilai t hitung budaya organisasi sebesar 3,006 nilai t hitung adalah sebesar 3,006 > t tabel 1.668. dari hasil tersebut diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu diketahui nialai t hitung kesejahteraan pegawai sebesar 6,948 dan t tabel 1.668.

Dengan demikian diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,948 > 1,668$, sehingga disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa X_1 (motivasi kerja) berpengaruh secara parsial terhadap Y (kinerja pegawai), dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 2,064 dengan sig 0,043 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini sejalan dengan Aisyah (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t hitung $> t$ tabel yaitu nilai t hitung $3,006 > 1,668$ dengan sig $0,004 < 0,05$ yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung berdasarkan hasil uji hipotesis atau uji t hitung $> t$ tabel yaitu nilai t hitung $6,948 > 1,668$ dengan sig $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Isrial & Sunarya et. al (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu Parisudha Ryandhana (2023) juga menyatakan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

4. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini didukung dari hasil uji f yang dilakukan pada penelitian ini yang didapatkan hasil f hitung 5,496 dengan nilai sig 0,002. Atau f hitung $> f$ tabel $5,496 > 2,74$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$.

Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uji analisis data yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil motivasi kerja, budaya organisasi dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*. Universitas Malikussaleh.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Bina Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pabundu. Tika, 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pamungkas Adi Setya & Sri Yuni Widowati. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,*

- Parisuda Ryandhana.2023. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan Di Surabaya. Artikel Ilmiah*. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.
- Perbub Nomor 8 Tahun 2022. *Perubahan Atas peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulungagung*. Ridwan. 2014. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.Robbins, Stephen P. 2016, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Saputra Nopriadi.2021. *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. Diandra Kreatif. Yogyakarta.
- Schein, Edgar H, 2015, *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed., San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers. Sopiah. 2010. *Perilaku Organisas*. Andi, Yogyakarta. Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Edisi kelima. Bandung : Tarsito
- Sunardi, 2012, *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Kediri*, Tesis.
- Program Pascasarjana Universitas Islam Kadiri, Kediri Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung Susanti Aji Endah et.al 2022. *Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi
- Syifaurrehma Aisyah.2022. *Pengaruh Kesejahteraan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat*. e-Proceeding of Management : Vol.9, No.5.Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta TaimulAH Habib & Irma Anggraini.2022. *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh*. Economica Didactica Vol 3, No 2.
- Wibowo, 2015, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 2, Cetakan 4, Jakarta : Rajawali Pers.