

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rembang

Nur Hadi¹, Suyanto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: hnur65312@gmail.com¹, yanto_dwa@yahoo.com²

Abstrak: Penelitian ini berkaitan dengan, apakah pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di dinas sosial Kabupaten Rembang. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja, pengaruh positif kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh positif budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung daripada pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 104 pegawai dengan model analisis Deskriptif, dan Analisis Regresi Linier Berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai di dinas social Kabupaten Rembang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This research is related to whether the influence of organizational culture and the quality of human resources on performance through job satisfaction of employees in the social service of Rembang Regency. The purpose of this study was to analyze the positive influence of organizational culture on job satisfaction, the positive influence of the quality of human resources on job satisfaction, the positive influence of organizational culture and the quality of human resources on job satisfaction, the positive influence of organizational culture on performance, the positive influence of the quality of human resources on performance, the positive influence of job satisfaction on performance, the positive influence of organizational culture and the quality of human resources on performance through job satisfaction, and knowing which is the direct influence than the indirect effect between organizational culture on performance through job satisfaction and the quality of human resources on performance through job satisfaction. Respondents in this study amounted to 104 employees with a descriptive analysis model, and multiple linear regression analysis with the SPSS 25 program. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on performance, the quality of human resources has a positive and significant effect on performance, organizational culture and The quality of human resources simultaneously has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, the quality of human resources has a positive

and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, as well as organizational culture and resource quality. Human resources simultaneously have a positive effect on performance through job satisfaction of employees in the social service of Rembang Regency.

Keywords: *organizational culture; quality of human resources; job satisfaction; employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2001). Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasi pola interaksi manusianya. Pola interaksi Sumber Daya Manusia di dalam organisasi harus seimbang dan selaras agar suatu organisasi tetap eksis.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam diri seseorang pegawai atau Karyawan secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator SDM adalah keahlian (*skill*) yang dimiliki seorang pegawai/karyawan. Kinerja seorang pegawai baik apabila memiliki *skill* yang tinggi (Tampubolon, 2007). Jadi pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kemampuan kinerja yang baik pula, sehingga ada korelasi yang positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai/karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan SDM dalam suatu Organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab sebesar dan secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi karyawanlah yang pada akhirnya yang akan menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dari karyawan dalam menjalankan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan sukses atau tidaknya organisasi. Kontribusi karyawan sebuah organisasi akan menjadi penting jika tindakan yang dilakukan dengan efektif dan berperilaku secara tepat. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi kinerja karyawan (Suhardi Sigit, 2001). Dengan demikian setiap karyawan perlu memahami dengan tepat apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapai dan mampu mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi pusat perhatian dalam pihak manajemen guna untuk mendorong kinerja karyawan yang diantaranya berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja bagi pegawai/karyawannya.

Budaya organisasi merupakan faktor pendorong terbentuknya sebuah kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan dapat diterima oleh semua anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong terciptanya pegawai/karyawan untuk bekerja lebih baik yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Tiemay yang dikutip oleh Djokosantoso (2003), bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam

budaya organisasi maka makin baik pula kinerja organisasi tersebut. Pegawai/karyawan yang sudah memahami aturan nilai-nilai organisasi akan mewujudkan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadi kebiasaan keseharian mereka dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individu yang profesional.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016;19), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan system sytem formal di dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif serta efisien guna mencapai keberhasilan organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2009;67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : (a) kuantitas dari hasil, (b) kualitas dari hasil, (c) ketepatan waktu dari hasil, (d) kehadiran dan (e) kemampuan bekerja sama. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan memandang organisasi mereka, tanggung jawab dan komitmen mereka. Pemimpin mempengaruhi bawahan mereka baik secara langsung melalui interaksi dan juga melalui budaya organisasi (Chen, 2004).

Banyak definisi budaya organisasi, namun pada dasarnya definisi-definisi tersebut mengacu pada tiga pendekatan (Martin, 1992, dalam Andreas Budi Rahardjo, 2003), yaitu :

1. *Integration approach*, menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai satu jenis budaya yang mewarnai semua nilai dan kegiatan anggotanya. Pendekatan ini menekankan pada konsensus semua anggota organisasi terhadap satu budaya yang dominan.
2. *Differentiation approach*, menekankan pada konsensus sub budaya. Pada

pendekatan ini dimungkinkan setiap organisasi mempunyai satu atau lebih sub budaya yang masih dapat dibedakan menjadi tiga yaitu sub budaya yang sejalan dan sama dengan budaya perusahaan, sub budaya yang berbeda dengan budaya perusahaan dan sub budaya yang berlawanan dengan budaya perusahaan.

3. *Fragmentation approach*, pada pendekatan ini tidak ada konsensus antar anggota organisasi dan tidak ada kesamaan atau kesepakatan nilai-nilai yang dianut pada anggota organisasi. Dengan kata lain budaya perusahaan tersebut tidak ada, yang ada nilai-nilai pribadi anggota organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Abdullah (1990) dan Acok (1991), sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Menurut Sedarmayanti (2009:59) mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan". Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu : Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penentu bagi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Bila pekerjaan itu menyenangkan dan sesuai dengan keinginan karyawan maka kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Jika faktor tersebut dirasaka kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas, akan banya mengeluh, dan jika karyawan merasakan faktor-faktor yang ada terpenuhi, maka kepuasan kerja ada dengan sendirinya.

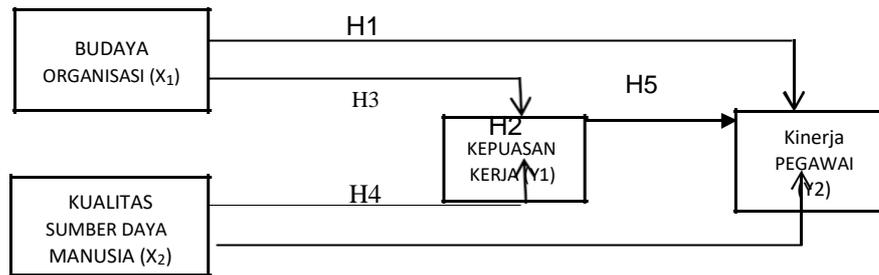
Indikator-indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada rumusan Fuad Mas'ud, 2004 adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji.
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja sendiri.
- d. Kepuasan dengan penyelia.
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu

KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel-variabel yakni, Budaya Organisasi (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Pegawai (Y_2). Peneliti ingin menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial maupun simultan melalui Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian alur pikir di atas maka hipotesis sementara yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.

H2: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H4: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

H5: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.

3.1 Model Analisis

Model dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang dalam penelitian ini maka tehnik analisis yang digunakan adalah SPSS. Permodelan penelitian melalui SPSS memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detsil karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.

Fokus Penelitian

Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap kinerja melalui kepeuasan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.

Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini Lokasi Penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Rembang, Kabupaten Rembang. Skala pengukuran pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Prosedur Penentuan Populasi dan Sampel Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Dinas Sosial Kabupaten Rembang sebanyak 104 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013;81) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (representatif). Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin Siregar (2014;61) sebagai berikut : Di mana

n = Jumlah sampel N = Ukuran Populasi

e = Standar error = 10%

Jadi untuk menghitung ukuran sampel dengan jumlah populasi 100 orang adalah sebagai berikut :

$$= \frac{100}{1 + 100 \cdot (0,1)^2}$$
$$= 50$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel yang diambil adalah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Simple Random Sampling*.

Prosedur Pengumpulan Data

Data Primer

Pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Rembang dalam bentuk kuesioner (Angket).

Data Sekunder

Data dapat diperoleh dari dokumen resmi seperti buku, jurnal, laporan hasil penelitian terdahulu, situs internet, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian tentang kualitas SDM, budaya organisasi, kinerja dan kepuasan pegawai.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari kuesioner-kuesioner terhadap karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.
2. Data sekunder, yaitu data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Rembang.

Model Analisis

Model dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh dengan menggunakan Analisis Regresi Linier berganda dengan SPSS

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

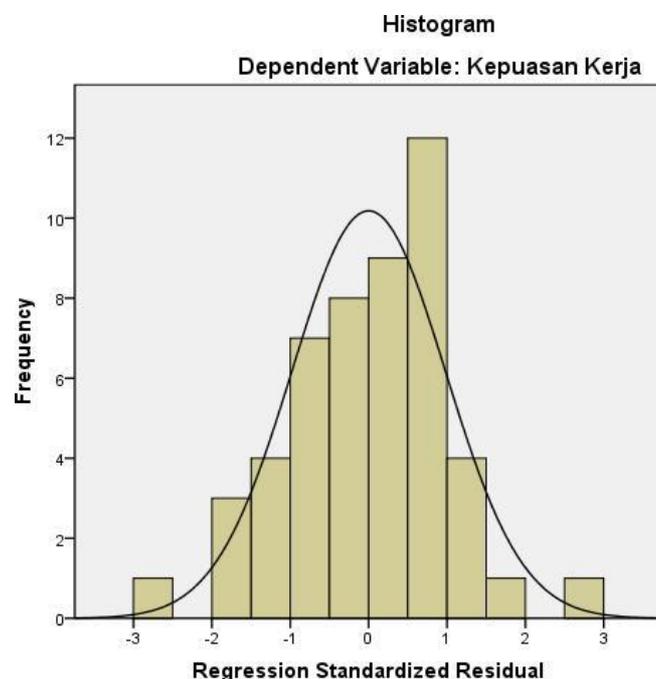
Hasil Uji Normalitas

Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai Z hitung dari *Kolmogorov-Smirnov* di bawah Z tabel pada tingkat kepercayaan 95 persen. Hasil uji normalitas pada masing-masing model regresi yang terbentuk sebagai berikut:

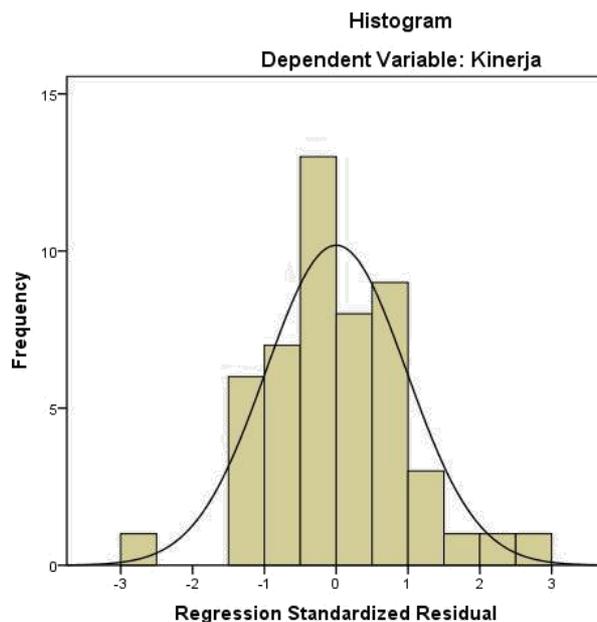
Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Nilai Z hitung	Signifikansi	Keterangan
Model 1 $X_1, X_2 \rightarrow Z$	0,568	0,901	Normal
Model 2 $X_1, X_2 \rightarrow Y$	0,492	0,985	Normal
Model 3 $Z \rightarrow Y$	0,653	0,997	Normal

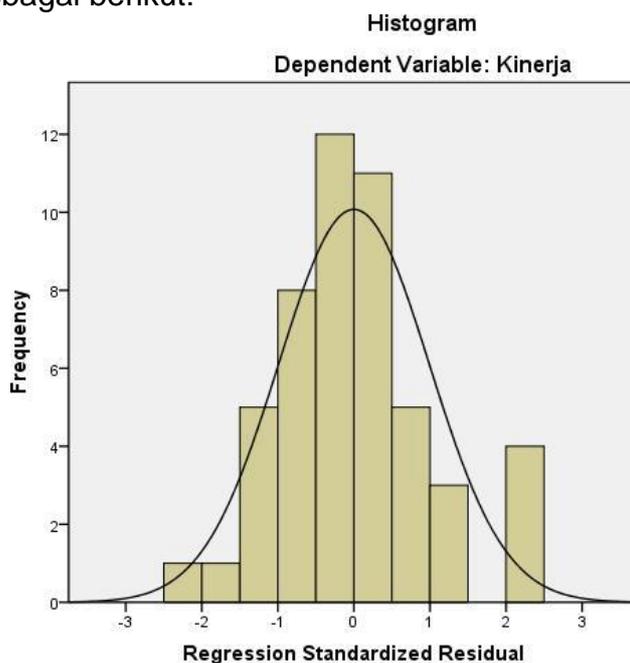
Uji normalitas, dapat dianalisis penyebaran data pada sumbu diagonal *Normal Probability Plot*. Dibawah ini merupakan gambar diagram uji normalitas pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja (model 1).



Hasil analisis kurva, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang ber distribusi normal. Sehingga, uji normalitas terpenuhi. Selanjutnya diagram uji normalitas budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja (model 2) dapat dilihat seperti berikut:



Grafik Histogram dan P-P Plot dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi. Diagram hasil uji normalitas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (model 3) dapat dilihat sebagai berikut:



Uji normalitas dengan hasil grafik histogram dan P-P Plot dari analisis kurva dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5.17
Data Output Uji Multikolinieritas
Budaya organisasi dan Kualitas sumber daya manusia terhadap
Kepuasan Kerja (Model 1)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,877	4,732	Non Multikolieritas
Kualitas sdm	0,877	4,732	Non Multikolieritas

Hasil output data dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada regresi model 1. Karena didapatkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.18
Data Output Uji Multikolinieritas
Budaya organisasi dan Kualitas sumber daya manusia terhadap
Kinerja (Model 2)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,877	4,732	Non Multikolieritas
Kualitas sdm	0,877	4,732	Non Multikolieritas

Hasil output data dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada regresi model 2. Karena didapatkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.19
Data Output Uji Multikolinieritas Kepuasan
Kerja terhadap Kinerja (Model 3)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,000	1,000	Non Multikolieritas

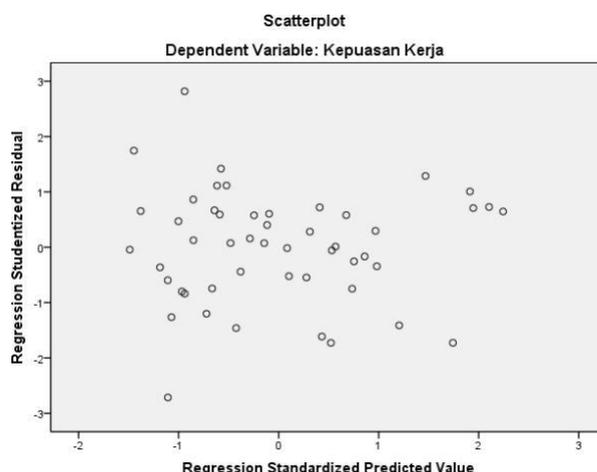
Hasil output data dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada regresi model 3. Karena didapatkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi	Variabel	Signifkansi	Keterangan
Model 1 X1,X2→Z	Budaya organisas i	0,667	Non Multikolieritas
Kualitas sdm	0,751		Non Multikolieritas
Model 2 X1,X2,Z→Y	Budaya organisasi	0,543	Non Multikolieritas
Kualitas sdm	0,659		Non Multikolieritas
Model 3 Z→Y	Kepuasan kerja	0,898	Non Multikolieritas

Gambar 4.7.
Data Output Uji Heteroskedastisitas (i)



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas sumber daya manusia terhadap Kepuasan Kerja

Model pertama menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan dengan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5.21
Regresi Linear Budaya organisasi dan Kualitas sumber daya manusia
terhadap Kepuasan kerja X1 dan X2→Z (Model 1)

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja					
Variabel	Unstandardized Coefficient B	Standardized Coefficient Beta	t Hitung	Sig.	Keterangan
Budaya organisasi	0,303	0,382	3,500	0,001	Sign
Kualitas sdm	0,498	0,522	4,780	0,000	Sign
Konstanta : 0,995					
F Hitung : 49,237					
Sig. : 0,000					
Adjusted R Square : 0,663					

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sehingga hasil regresi untuk model pertama dapat disusun menjadi persamaan regresi berikut:

$$Z = 0,995 + 0,303 X_1 + 0,498 X_2$$

Berdasarkan Tabel 5.16 di atas, dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai sebesar 0,995 artinya nilai variabel (Z) sebesar 0,995 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,303 artinya variabel (X1) memiliki arah pengaruh positif yaitu jika terjadi kenaikan 1(satuan) variabel budaya organisasi, maka akan meningkatkan nilai variabel (Z) sebesar 0,303(satuan).
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,498 artinya variabel (X2) memiliki arah pengaruh positif yaitu jika terjadi kenaikan 1(satuan) variabel kualitas sumber daya manusia, maka akan meningkatkan nilai variabel (Z) sebesar 0,498(satuan).

1. Uji t (Model 1)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient* dalam Tabel 5.16.

a. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Artinya hipotesis pertama “budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai ” **Terbukti**”.

b. Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka

Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi kepuasan kerja. Artinya hipotesis kedua “kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai ” **terbukti**”.

2. Uji F (Model 1)

Hipotesis ketiga “budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai ” **terbukti**”.

3. Koefisien Determinasi (Model 1)

Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,663. Diartikan besar kontribusi variabel budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja sebesar 66,3 %, sisanya 100 %-66,3 % sebesar 33,7 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja

Model kedua menganalisis seberapa pengaruh budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja secara parsial dan simultan dengan uji regresi linier berganda yang dilihat dari uji t dan pengaruh secara simultan dari hasil uji F sebagai berikut dibawah:

Tabel 5.22

Regresi Linear Budaya organisasi dan Kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja X1 dan X2→Y (Model 2)

Variabel Dependen : Kinerja Pegawai					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficient</i> <i>B</i>	<i>Standardized Coefficient</i> <i>Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Budaya organisasi	0,281	0,322	2,383	0,021	Signifikan
Kualitas sdm	0,483	0,459	3,399	0,001	Signifikan
Konstanta : 1,003					
F Hitung : 24,041					
Sig. : 0,000					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,485					

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sehingga hasil regresi untuk model kedua dapat disusun menjadi persamaan regresi berikut:

$$Y = 1,003 + 0,281 X_1 + 0,483 X_2$$

Berdasarkan Tabel 5.22 di atas, dapat diketahui bahwa :

a. Nilai konstanta sebesar 1,003 artinya bahwa nilai variabel kinerja (Y2) sebesar 1,003 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar 0,281 artinya variabel X1 memiliki arah pengaruh positif yaitu jika terjadi kenaikan 1(satuan) variabel (X1), maka akan meningkatkan nilai variabel (Z) sebesar 0,281(satuan).
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,483 artinya variabel X2 memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1(satuan) variabel (X1), maka akan meningkatkan nilai variabel (Z) sebesar 0,483(satuan).

1. Uji t (Model2)

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5.22, diperoleh signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Artinya hipotesis keempat “budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.”**terbukti**”.

b. Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, yang artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya hipotesis kelima “kualitas sumber daya manusia kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.”**terbukti**”.

2. Koefisien Determinasi (Model 2)

Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.22, yaitu diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,485. Diartikan besar kontribusi variabel budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 48,5%, sedangkan sisanya 51,5% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain diluar model.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Regresi Linear Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Z
→ Y (Model 3)**

Variabel Dependen : Kinerja Pegawai					
Variabel	Unstandardized Coefficient B	Standardized Coefficient Beta	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,789	0,725	5,546	0,000	Signifikan
Konstanta : 1,308					
F Hitung : 30,755					
Sig. : 0,000					
Adjusted R Square : 0,378					

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 Z$$

Sehingga hasil regresi untuk model ketiga dapat disusun menjadi persamaan regresi berikut:

$$Y = 1,308 + 0,689 Z$$

- a. Nilai konstanta sebesar 1,308 artinya bahwa nilai variabel (Y2) sebesar 1,308 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Z sebesar 0,689 artinya variabel Z memiliki arah pengaruh positif yaitu jika terjadi kenaikan 1 (satuan) variabel (Y2), maka akan meningkatkan nilai variabel (Y2) sebesar 0,689.

1. Uji t (Model 3)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Arah pengaruh koefisien memiliki arah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sehingga hipotesis ketujuh "kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai" terbukti.

2. Koefisien Determinasi (Model 3)

Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.23, diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,678. Sehingga besar kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 37,8%, sisanya $100\% - 37,8\%$ sebesar 62,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarakan kepada pegawai *Dinsos ppkb* Kab. Rembang, maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$.
4. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

+Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk *Dinsos ppkb* Rembang yaitu:

- Pimpinan *Dinsos ppkb* Rembang disarankan secara teknis lebih dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena apabila pegawai memiliki kualitas sumber daya manusia dari dalam diri maupun lingkungan maka akan menjadikan meningkatnya kepuasan kerja, sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan lebih maksimal.
- Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah atau dapat mengembangkan variable-variabel lain selain dari variable penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti Budaya organisasi, dan kualitas Sumber daya manusia. Diharapkan kedepan teknik yang digunakan bisa melauai penyebaran kuesioner dan diperkuat dengan tehnik wawancara sehingga data yang didapat jauh lebih lengkap dan bisa mengurangi data yang bersifat subyektif

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFEdisi 1 Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*, PT Rineka Cipta Jakarta.
- Arisyah Pratidina, Hanif. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Abankirenk Creative di Sleman*, Journal uin, Yogyakarta.
- As"ad. 1995. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Indsutri*, Alumni Bandung.
- Baskoro, Bramastya Soeryo, Wahyu Hidayat, Handojo Djoko. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Janur Kuning Kudus*, Diponegoro Journal Of Social And Politic, Hal. 1-9. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta Barat.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFEdisi, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif. Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta.