

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM

Hardimon, Ade Parlaungan Nasution dan Yannik Ariyati
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

The research was conducted in General Affair Work Of Mayor Office Batam City. The purpose of this study to determine the effect of Work Culture and work satisfaction , either separately (partial) or jointly (simultaneously).

In this study, the authors use a sensus of 50 employees taken as from the total population (employees). While this type of data is primary data and secondary data. The primary data source obtained from the questionnaires with employees who are competent in the General Affair Work Of Mayor Office Batam City. While the sources of secondary data obtained of General Affair Work Of Mayor Office Batam City documents and from the literatures related which can support as well as useful for this study. Data gathering technique conducted by way of interviews, questions and, Observation. Data analysis was performed with descriptive statistics, which are used to describe and given picture of the object studied through a sample of whith sensus motehode data obtained in the field associated with the relevant theories and techniques of the quantitative analysis of the data that has been given a score according to the scale of measurement used the Likert scale and the test results using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20.

From the results of the study authors conclude that the partial work culture (X1) has positive and significant impact on (Y)Performance employees, with the test results for 4,689 and significant $0,000 < 0,005$, while the work satisfaction performance of the employes (X2) has positive and significant impact on work satisfaction (Y) performance employees, with the test results for 3,216 and significant $0,002 < 0,005$. But simultaneously Work culture and Work satisfaction have a positive and significant (strong) toward Employes Performance. Of General Affair of Mayor Office Batam City of 45,583 and significant $0,000 < 0,005$.

Keywords: Work Culture, Work Satisfaction and Performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemimpin harus menggali nilai-nilai budaya yang diolah, agar menjadi perilaku manajemen yang pada saatnya menjadi kebiasaan dan keyakinannya untuk

bekerja baik dan mendapatkan mutu yang diharapkan dan sekaligus membangun sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan instansi yang bersangkutan. Misalnya; ketidakhadiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja instansi itu sendiri. Fenomena tersebut tidak hanya terjadi di lingkungan pemerintah Kota Batam. Khususnya pada bagian umum tetapi terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia ini, dan tidak hanya terbatas pada pegawai negeri tetapi juga non pegawai negeripun juga demikian.

Hal-hal seperti inilah yang harus pimpinan ketahui, keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensi sehingga tujuan kerjanya tercapai. Sehingga pegawai tidak keluar dari peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan unit kerja masing-masing dan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan. Pegawai juga harus tahu serta memahami pokok-pokok kedisiplinan dalam bekerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 1980.

Ada beberapa ketentuan yang mengatur tentang kesejahteraan pegawai negeri sipil antara lain :

- a. Pasal 32 Undang-undang Pokok Kepegawaian 1974.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 1963 tentang pembelanjaan Kesejahteraan Pegawai.

- d. Keputusan Presiden RI Nomor 230 tahun 1968 tentang Peraturan Pemeliharaan Pegawai Negeri, Penerima Pensiun serta Anggota keluarganya.

Undang-undang ini telah memberikan perubahan fundamental dalam penyelenggaraan pemerintah daerah antara lain dari sentralisasi menjadi desentralisasi, dari sistem otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab menjadi nyata. Sebagai konsekuensinya dengan meningkatnya kewenangankewenangan tersebut harus diikuti dengan peningkatan kinerja instansi pemerintahan dalam menuju “*Good Governance*”.

Seperti diketahui bahwa bagian umum sekretariat daerah Kota Batam merupakan poros kegiatan-kegiatan formal maupun non formal di mana unit kerja tersebut merupakan penyedia sarana serta prasarana yang rutinitas pekerjaan terkadang di luar jam kerja pada umumnya.

Masalah budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, karena merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dan diterapkan instansi, penurunan kinerja yang terjadi pada pegawai disebabkan oleh beberapa faktor diantara dapat berupa rendahnya nilai budaya kerja dan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka hal itu akan berakibat pada penurunnya kinerja pegawai.

Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk mengambil judul:

“Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Batam ?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Batam ?
- c. Bagaimana budaya kerja dan kepuasan kerja, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Batam ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja dalam Indonesia suatu falsafah Negara, bangsa, dan masyarakat Indonesia telah jelas dimuat dalam pembukaan UUD Dasar 1945 yang telahnamakan Pancasila. Nilai-nilai luhur yang terkandung didalamnya merupakan cermin nilai-nilai luhur yang hidup di masyarakat.

Dalam menghadapi tantangan apapun,hakikat nilai-nilai luhur tersebut tidak bias berubah adalah nilai-nilai luhur tersebut tidak bias berubah sebab yang berubah adalah nilai-nilai instrumental yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Untuk itu,kualitas SDM dituntut responsiv atau peka, penuh prakarsa, bersikap proaktif, terampil, mandiri, disiplin, integritas tinggi, dan lain-lain (Khaerul Umam 2010:154).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu individu, kemudian tercemin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja

atau bekerja (Khaerul Umam 2010:151). Budaya kerja menurut (Hadari Nawawi 2003:13) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Khaerul Umam 2010:151) Budaya kerja adalah kawah candradimuka untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang berorientasi pada upaya memuaskan pelanggan atau masyarakat yang menyangkut kualitas atau mutu, cara kerja dan SDM.

Menyangkut kualitas antara lain kinerja, waktu, jaminan, pelayanan dan lain-lain (Khaerul Umam 2010:150). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan.

2.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan istilah Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi, (Stephen P Robbins 2009:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Wexley 2011:117) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi

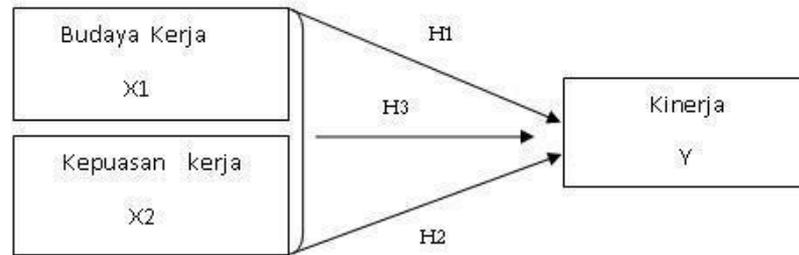
kerja.pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Khaerul Umam 2010:192).

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah catatan mengenai sebab-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Khaerul Umam 2010:186), kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. (Kane2010:186) kinerja adalah merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktifitas kerja sumber daya manusia, baik yang berproduksi pada barang, jasa, maupun pelayanan. Kinerja adalah perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (McCloy 2010:187) dari beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesia dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari tempat individu bekerja. (Bambang Kusriyanto 2006: 9) Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam) (Faustino Cardosa2006:9) Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dibutuhkan dengan produktivitas. (A.A. Anwar Prabu Mangku negara 2006:9) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesimpulannya kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai pe satuan periode waktu dalam melaksanakn tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



(Sugiyono 2009:44)

2.6 Perumusan hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, perumusan hipotesis peneliti merupakan langkah dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1. Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Batam

H2. Diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Batam

H3. Diduga bahwa secara bersama-sama, budaya kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah Kota Batam

METODE PENELITIAN

3.3 *Variabel penelitian*

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:59). Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Budaya Kerja dan Kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja pegawai.

- a. Budaya kerja sebagai variabel independen (X1)
- b. Kepuasan kerja sebagai variabel Independen (X2)
- c. Kinerja sebagai variabel dependen (Y)

Pengukuran terhadap semua variabel dengan menggunakan **skala likers**

SS (sangat setuju) skor = 5

S (Setuju) skor = 4

R (Ragu-ragu) skor = 3

TS (tidak setuju) skor = 2

STS (sangat tidak setuju) skor = 1
(Sugiyono 2009:94)

3.4 *Populasi dan Sampel*

3.6.1 Populasi

Adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristiknya tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah Populasi 50 orang.

(Sugiono 2010:115)

3.6.2 Sampel

Adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, penelitian dilakukan dengan metode survey, sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2010:122).

5.1 *Analisis Data Penelitian*

5.2.1.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrument (Sugiyono 2010:178). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian, berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur “ teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.279$ ”.

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.279 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2010:178). Hasil uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dengan kondisi bahwa korelasi antara butir-butir untuk setiap variabel terhadap skor total

konstruk menunjukkan hasil yang positif dan signifikan . Oleh karena itu peneliti harus mampu mengendalikan objek yang diteliti dan meningkatkan kemampuan dan menggunakan instrumen untuk variabel yang diteliti.

Rincian terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pengujian Validitas

Item-Total Statistics		
Butir pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
butir1	.737	Valid.
butir2	.543	Valid.
butir3	.677	Valid.
butir4	.800	Valid.
butir5	.543	Valid.
butir6	.809	Valid.
butir7	.753	Valid.
butir8	.643	Valid.
butir9	.562	Valid.
butir10	.673	Valid.
butir11	.800	Valid.
butir12	.512	Valid.
butir13	.531	Valid.
butir14	.636	Valid.
butir15	.649	Valid.
butir16	.757	Valid.
butir17	.765	Valid.
butir18	.694	Valid.
butir19	.781	Valid.
butir20	.679	Valid.
butir21	.377	Valid.
butir22	.800	Valid.
butir23	.702	Valid.
butir24	.632	Valid.
butir25	.745	Valid.
butir26	.788	Valid.

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

5.1.1.2 Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Reliabilitas untuk masing-masing variabel, secara internal realibilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis butirbutir yang ada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono 2010:183) yang diringkas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Budaya Kerja	8	892	Reliabel
Kepuasan Kerja	8	874	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	908	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

5.2.2 Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.073	3.977		.521	605
	.707	.151	.528	4.689	000

Budaya_Kerja_X1					
Kepuasan_Kerja_X2	.473	.147	.362	3.216	002

Sumber : Lampiran Output SPSS

a. Uji T (H1)

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai

Dilihat dari tabel variabel budaya kerja (X_1) uji olah data SPSS adalah ($4,689 > t$ tabel ($2,021$) dan signifikansi ($0,000 <$ dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji T (H2)

Diduga terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja pegawai.

Ha : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Dilihat dari tabel variabel kepuasan kerja (X_2) uji olah data SPSS adalah ($3,216 > t$ tabel ($2,021$) dan signifikansi ($0,002 <$ dari 0.005 dan ini menunjukkan

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji F (H_3)

Secara bersama-sama diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan ke kerja kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H_a : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 3 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1080.224	2	540.112	45.583	.000 ^b
Residual	556.896	47	11.849		
Total	1637.120	49			

Dilihat dari tabel hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah (45,583) dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar (0.000) lebih rendah dari (0.005). Nilai signifikansi (0.000) < (0.005) yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dilihat bahwa f_{hitung} (45.583) > f_{tabel} (3,18) Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4 Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.812 ^a	.660	.645	3.44222	.660	45.583

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai $R = 812$ yang berarti hubungan antar variabel budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 81.2%. Artinya hubungan sangat erat sesuai dengan kriteria berikut.

Tabel 5 Koefisien Korelasi

Nilai R	Interprestasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2010:250)

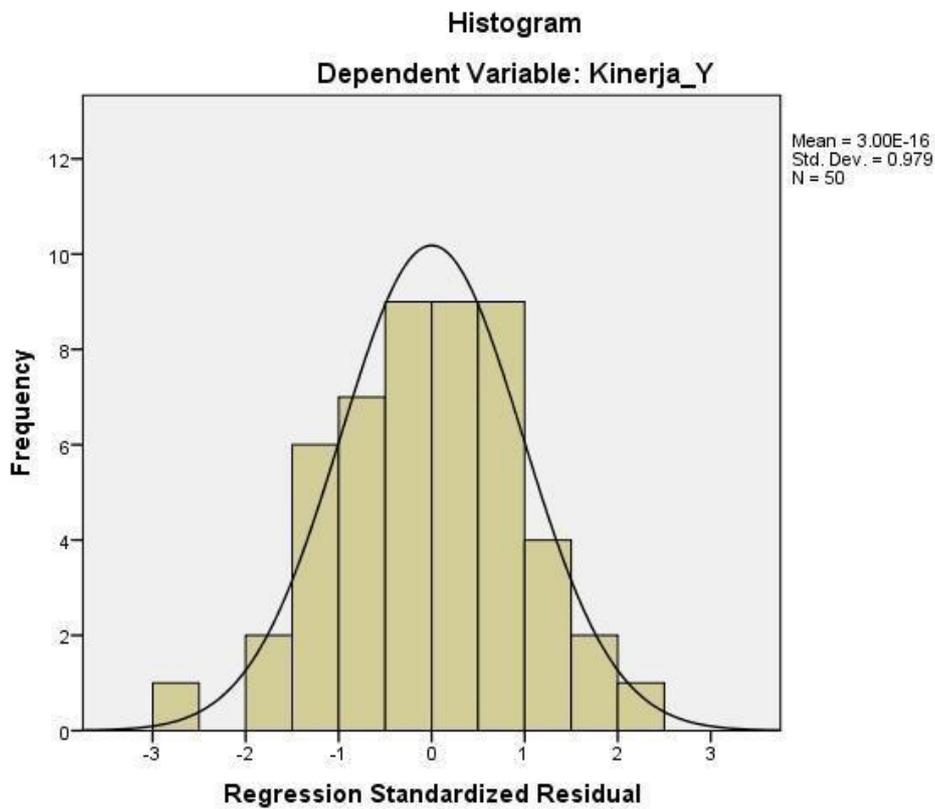
R^2 sebesar 0.66 atau 66%, berarti variasi variabel independen (budaya kerja, dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 66% sementara sisanya 34% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

5.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada gambar

Gambar 5.1 Histogram Uji Normalitas Data

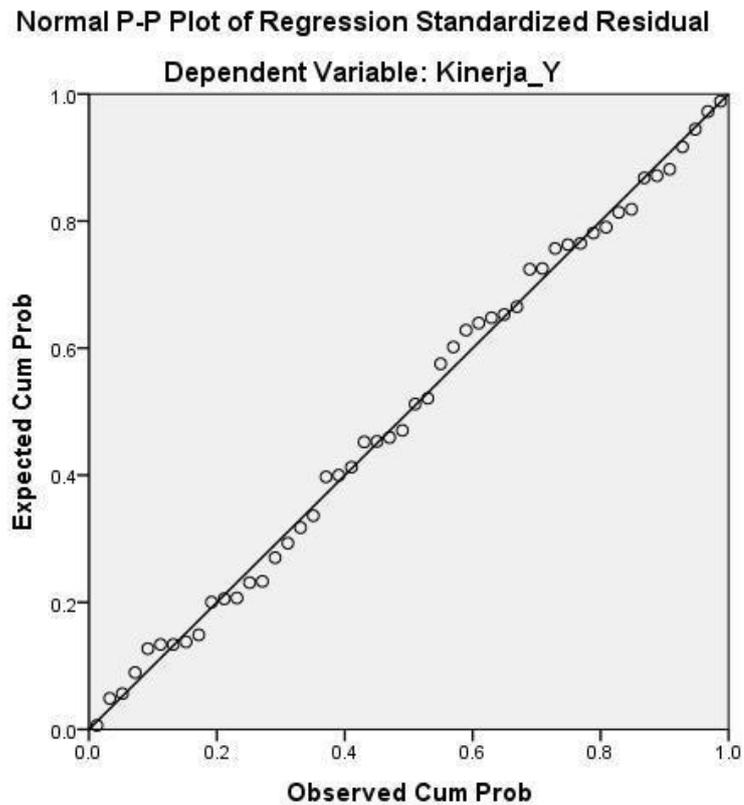


Sumber Lampiran Output SPSS

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.2 Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Lampiran Output SPSS 2013 yang diolah

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

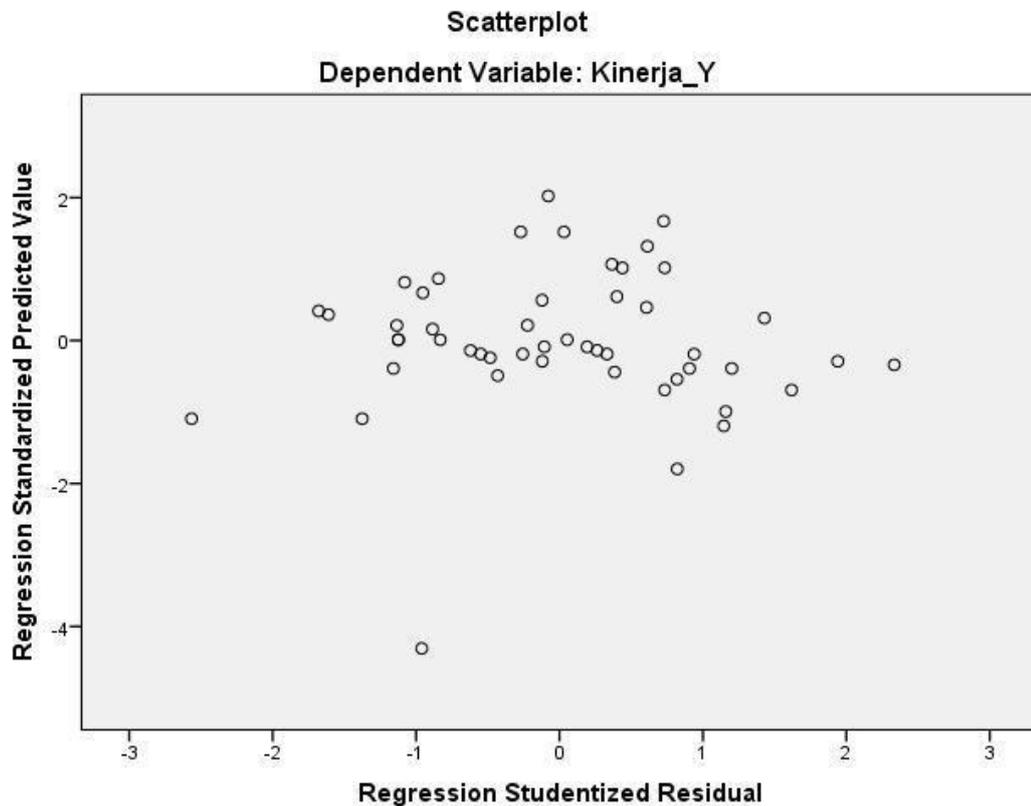
5.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 2.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar berikut, dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka

0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

5.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4 Hasil pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Correlations	Collinearity Statistics	
		Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Budaya_Kerja_X1	.399	.571	1.750
	Kepuasan_Kerja_X2	.274	.571	1.750

Sumber : Lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.2 *Pembahasan*

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan proses penganalisaan secara statistik, dihasilkan beberapa keputusan tentang masalah yang dimunculkan dan telah ditetapkan sebagai hipotesa. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil analisa data yang telah didapatkan dengan alat ukur yang telah terbukti validitas nya dengan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi. Dengan hasil nilai korelasi (r) > 0.0361 instrumen terbukti valid. Disamping itu instrumen juga telah diukur tingkat keandalannya (reliabilitas) yang menghasilkan nilai $\alpha > 0.06$ membuktikan alat ukur reliabel untuk dijadikan fasilitas pengumpulan data.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Melalui uji multikolinearitas dihasilkan bahwa terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi dengan bukti nilai VIF (1.750) < 10 dan toleransi (0.571) > 0.1 , dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Sedangkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji

ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi melalui grafik *Scatterplot* menghasilkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada

sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas. Dilakukan juga uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual* dari variabel terikat. Dengan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya untuk pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

5.3.1 Pengaruh Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Dilihat dari tabel variabel budaya kerja (X_1) uji olah data SPSS adalah (4.689) dan signifikansi (0.000) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan tidak signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut (Khaerul Umam 2010 : 151), 'budaya kerja yaitu kawah candradimuka untuk mengubah cara kerja yang lama menjadi cara kerja yang baru yang berorientasi pada upaya memuaskan masyarakat yang menyangkut kualitas atau mutu, cara kerja dan SDM'. Selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Risqina 2012) budaya kerja paling berpengaruh terhadap kinerja.

5.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari tabel variabel kepuasan kerja (X_2) uji olah data SPSS adalah (3.216) dan signifikansi (0.002) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan angka

yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan.

Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi. (Stephen Robbins 2009:99)

5.3.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari tabel hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 45.583 dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.005. Nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variable budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. R^2 sebesar 0.66 atau 66%, berarti variasi variabel independen (budaya kerja, dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 66% sementara sisanya

34% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan Penelitian

- a. Hipotesis Uji T (H_1). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan kinerja pegawai. Dengan nilai uji T (4.689) dan signifikansi (0.000) < dari 0.005 dan ini

menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

- b. Hipotesis Uji T (H2). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan nilai uji T (3.216) dan signifikansi (0.002) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Hipotesis Uji F (H3). Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 45.583 dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.005. Nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ yang artinya hubungan tersebut positif dan signifikan.

6.2 Saran

Karena budaya kerja merupakan faktor yang sangat sensitif dan menjadi faktor utama bagi pegawai dalam menghasilkan pekerjaan sebaiknya.

- a. kepuasan kerja juga faktor terpenting dalam memunculkan kepuasan kerja dalam bekerja bagi pegawai. Dalam hal ini instansi pemerintahan khususnya bagian umum sekretariat daerah Kota Batam.
- b. Secara bersama sama disamping faktor lainnya antara budaya kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor terbesar memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, hendaknya instansi pemerintahan mempertimbangkan faktor faktor lainnya agar kelancaran pemerintahan tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Carcio. 2010 . *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Cardosa Faustino.2011.*Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*.CV Pustaka Setia.Bandung
- Efendi, Y. (2016). *Performance Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan Pada Tahun Akademik 2012-2013*. *DIMENSI*, 3(1).
- John H, Jackson dan Robert L, Mathis. 2010. *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Kunin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT remaja Rosdakarya. Bandung
- Kusriyanto Bambang. 2011. *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*.CV Pustaka setia.Bandung
- Kane. 2010. *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Locke. 2010. *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia, Bandung
- Mangkunegara Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Mc Cloy. 2010. *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Robbins P,Stephen. 2009. *Prilaku Keorganisasian*, Salemba Empat. Jakarta
- Nasution, A. P. (2016). *Peningkah Corporate Social Responsibility?. OPINI*, 1(1).
- Oktavianti, O. (2016). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Cara Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smkn 5 Di Kota Batam*. *DIMENSI*, 2(3).
- Putra, R. E. (2016). *Indeks Kepuasan Keluarga Pasien Terhadap Pelayanan Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. *DIMENSI*, 3(1).
- Sugiyono, Prof Dr. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang, SH, SE, MM. 2012. *Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sugiyono, Prof Dr. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D* , Alfabeta. Bandung

Smith 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Umam, Khaerul. 2010. *Prilaku Keorganisasian*. CV Pustaka Setia. Bandung

Wexley. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung

Weiss. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung