

# KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BIMA

Muhammad Yusuf<sup>1\*</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima<sup>1,2</sup>  
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima  
[yusufzm.stiebima@gmail.com](mailto:yusufzm.stiebima@gmail.com)\*

## ABSTRACT

*This study aims to determine the contribution of organizational culture and competence to job satisfaction of employees of the Department of Manpower and Transmigration, Bima Regency. The instrument in this study was a questionnaire or questionnaire using a Likert scale. The population in this study were 49 employees of the Bima District Manpower and Transmigration Office. Data analysis techniques used validity test, reliability test, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, correlation coefficient, T test and F test with the help of the SPSS program. The test results show that the organizational culture variable has a t value of 3.127 and the competence variable is 2.913. It can be concluded that the organizational culture variable is accepted, and the competence variable is accepted. The f test value was obtained at 49.148 so that it can be concluded that organizational culture and competence together have a significant effect on job satisfaction at the Bima Regency Manpower and Transmigration Office.*

*Keywords: Organizational Culture, Competence, Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau lembaga pemerintah baik besar maupun kecil semata - mata di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan..Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu di lingkungan kerja. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada suatu instansi atau lembaga pemerintah.. Di samping itu pegawai akan merasakan kepuasan dengan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi, sehingga mampu membawa instansi atau lembaga pemerintah pada suatu keberhasilan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada pegawai akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya

kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Menurut Yanchus,dkk (2015) kepuasan kerja merupakan sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan : Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek - aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek - aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Menurut Edison, dkk. (2016 ) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau instansi sering dijumpai pegawai yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe - tipe pegawai seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Pegawai ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya. Untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang ada di lembaga pemerintah maka penulis akan membuat berbagai pertimbangan - pertimbangan yang objektif atau menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi, ketika penulis mengadakan pra survey dari pengamatan dan wawancara penulis pada saat melakukan survey di lokasi penelitian dan terdapat gejala - gejala atau fenomena atas masalah sebagai berikut:

Hasil observasi pada saat melakukan pra survey pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima Fenomena yang terjadi di lembaga pemerintah yang berkaitan dengan. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu masih adanya pegawai yang kurang memahami budaya organisasi yang diterapkan di lembaga

pemerintah dan masih ada yang kurang memperhatikan pekerjaannya dengan detail dan melakukan hal yang beresiko. Sumber masalah lainnya yang dihadapi lembaga pemerintah berasal dari kompetensi yaitu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah instansi yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah instansi yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja pegawai melalui bagaimana pegawai tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh instansi atau lembaga pemerintah, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi instansi atau lembaga pemerintah tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan, serta dampak yang baik tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan. "Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja atau pekerja yang lebih bahagia lebih mungkin merupakan pekerja yang produktif" (Robbins dan Judge, 2016).

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan pegawainya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno,2017).

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Menurut Edison, dkk.(2016, hal. 120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan organisasi. Menurut Luthans(2015;278) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah

eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru, sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat di tunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Troter dalam Soetrisno, A.P., dan Gilang, A (2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

## **METODE**

Penelitian ini digunakan Jenis penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan dan mencari kontribusi antara dua variabel atau lebih yang mempunyai tingkat yang (Sugiyono, 2016). Instrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Koesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2016) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima sebanyak 70 orang dengan rincian pegawai Negri Sipil 49 orang, pegawai non PNS 21 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 49 orang pegawai Negri Sipil.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Besarnya  $r$  tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *Corrected items atau total correlation*. Hasil pengujian validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai korelasi ( $r$ -hitung) yang lebih besar dari pada  $r$ -tabel ( $>0.300$ ). Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid/sah sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur / instrumen yang digunakan. Data dianggap reliabel apabila Alpha Cronbach  $\geq 0,6$ . Penjelasan terdapat pada tabel 1.

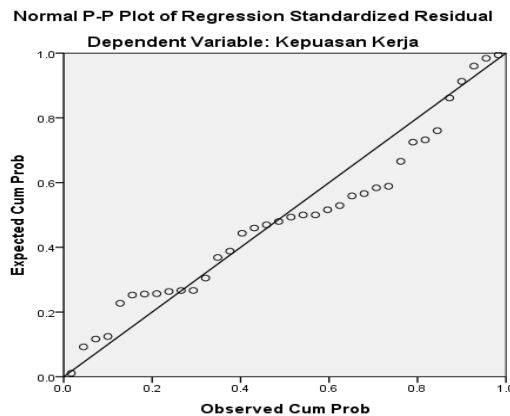
**Tabel 1. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,838	> 0,600	Reliabel
Kopensasi	0,797	> 0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,852	> 0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel. menunjukkan nilai cronbach's alpha pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,838 Kompetensi sebesar 0,797 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,852. Keseluruhan nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari 0,6 ( $> 0,6$ ), sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan telah memenuhi syarat reliabilitas atau konsisten.

### Uji Asumsi Klasik



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas terdapat gejala normalitas.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,851	1,175
Kopetensi	0,851	1,175

Sumber : Olah data SPSS, 2022

Hasil uji multikolinearitas untuk semua variabel penelitian harus mempunyai nilai toleransi > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Oleh karena itu berdasarkan tabel diatas nilai tolerance 0,851 > 0,100 dan nilai VIF 1,175 < 10,00 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

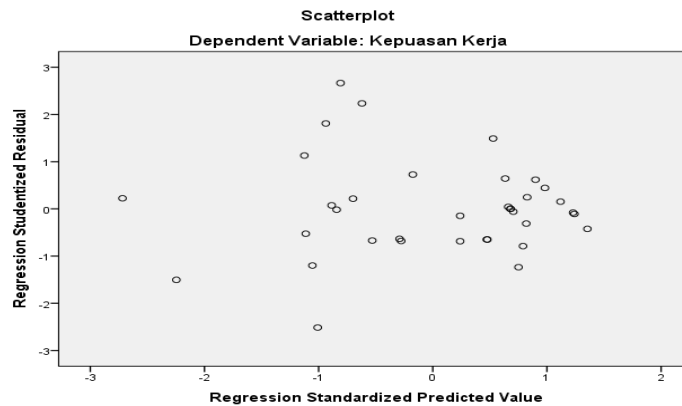
**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 <sup>a</sup>	.822	.805	1.909	1.449

a. Predictors: (Constant), , Budaya Organisasi, Kopetensi

Nilai Durbin-Watson pada tabel menunjukkan nilai d = 1,449,. Nilai tersebut berada diantara nilai -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini membuktikan bahwa nilai d > du sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi pada persamaan regresi tersebut.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan output spss pada gambar scarterplot diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas serta di bawah sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksii variabel Y (Kepuasan Kerja).

### Koefisien Korelasi & Determinasi

Koefisien korelasi product moment (R) berfungsi untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen hasil analisis koefisien korelasi ganda dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan hasil olahan data SPSS tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,906. Dan tingkat keeratan hubungan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi, terhadap kepuasan kerja berada pada sangat kuat.

**Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi (R) Model Summary<sup>b</sup> Model**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.822	.805	1.909

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Output SPSS, diolah 2022

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.822	.805	1.909

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Besarnya angka R square atau tingkat kontribusi/pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), dan variabel Kompetensi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada tabel di atas yaitu sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%. Sedangkan sisanya 19,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Uji T yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh satu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji T secara Parsial**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,420	3,677		2,839	,001
1 Budaya Organisasi	,656	,210	,478	3,127	,004
Kopetensi	,566	,203	,301	2,913	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Tabel output di atas dapat diinterpretasikan masing-masing pengaruh antara variabel sebagai berikut :

- a. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,127 lebih besar dari nilai t-tabel 2,036 ( $3,127 > 2,036$ ) dengan nilai sig (signifikan) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,004 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.
- b. Variabel Kopetensi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,913 lebih besar dari nilai t-tabel 2,036 ( $2,913 > 2,036$ ) dengan nilai sig (signifikan) sebesar 0,002. Nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Kopetensi memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

Uji F dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji-F simultan adalah sebagai berikut :



Tabel 7. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.373	3	179.124	49.148	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.627	32	3.645		
	Total	654.000	35			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kopetensi

Sumber : Output SPSS, diolah 2022

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel diperoleh nilai F-hitung sebesar 49,148 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,28 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan perbandingan F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $49,148 > 2,86$ ), maka menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara bersama sama memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan Budaya Organisasi memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Kompetensi memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Budaya Organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima

## SARAN

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

## REFERENSI

- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit: Erlangga.
- Edison, Emron, Anwar. Y, Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawan, K. Mukzam, M. D., Nurtjahjono, E. G. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1),1-6
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen. P., Timothy. A. 2016. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, F. M.,. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(2),137-53
- Sedermayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Umtuk Meningkatkan Kopetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wati, A.,I., Yusuf, M. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Jurnal of Business and Economics Research*, 1(2), 92-7