

## **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU**

**Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi**

STIE Bangkinang, Kampar, Indonesia

Email: efrinaw13@gmail.com, yusup@pascabangkinang.ac.id,

suarni.norawati@yahoo.co.id, supardiyapan@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bertugas pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau yang diketahui berjumlah 178 orang pegawai. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 178 orang responden, teknik pengambilan sampel tersebut dinamakan dengan teknik sensus jenuh. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (koesioner), file research dan wawancara dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji kelayakan angket dan analisis persamaan struktural dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau serta tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.

**Kata Kunci:** budaya kerja; motivasi kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work culture and work motivation on job satisfaction and its impact on the performance of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province. The population in this study were all ASN who served at the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province which were known to be 178 employees. In this study, the entire population was sampled, so that the number of samples in this study amounted to 178 respondents. The sampling technique was called the saturated census*

*technique. The types and sources of data used in this study are primary data and secondary data. Data collection techniques in this study used a questionnaire, research files and interviews and data analysis techniques used in this study used descriptive analysis, questionnaire feasibility test and structural equation analysis with data analysis using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study indicate that work culture affects the level of employee job satisfaction of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province, work motivation affects the level of employee job satisfaction of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province, work culture affects employee performance of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province, work motivation affects employee performance of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province as well as the level of job satisfaction affects employee performance of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province.*

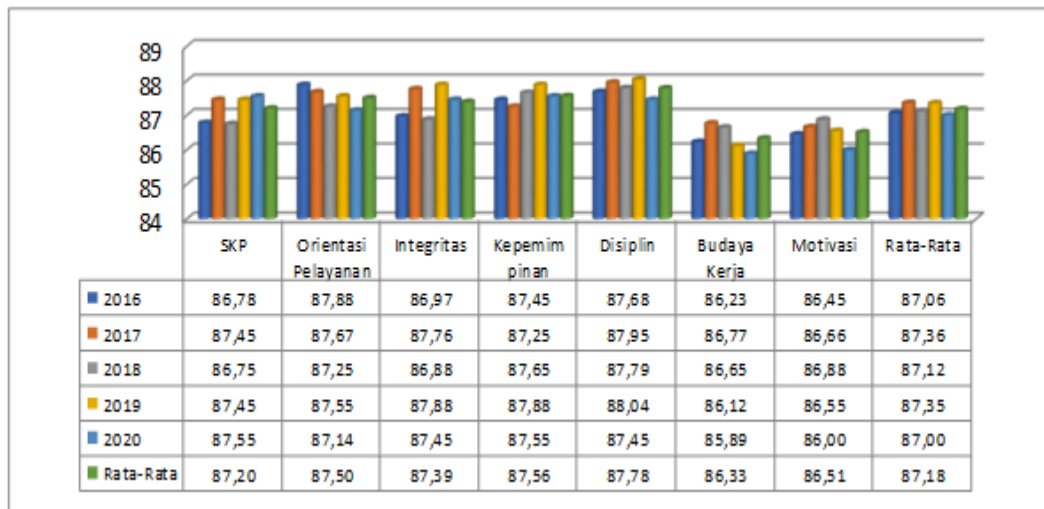
**Keywords:** *work culture; work motivation; job satisfaction; employee performance*

## **Pendahuluan**

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, tentunya kinerja pegawai berperan sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu yang sudah ditetapkan didalam organisasi. Penilaian kinerja pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), menjelaskan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku pegawai. Berdasarkan hal tersebut, pelaksanaan rencana pembangunan daerah yang tertuju pada tingkat capaian kinerja pegawai tertuju pada indikator penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai yang terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, kepemimpinan, disiplin, budaya kerja dan motivasi pegawai. Adapun tingkat capaian kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun Anggaran 2016-2020 seperti yang terlihat pada Gambar 1

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau



**Gambar 1**

**Tingkat Capaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, Tahun Anggaran 2016-2020**  
**Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2021**

Berdasarkan Gambar 1, diperoleh informasi bahwa rata-rata pencapaian kinerja pegawai pada setiap indikator penilaian dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi (naik turun). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau masih belum optimal. Sebagai upaya dalam mengoptimalkan kinerja pegawai tersebut tentunya pihak pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terindikasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri yang diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya kerja serta motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai akan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka masing-masing karena tingkat kepuasan pegawai berbeda-beda. Hasil survey pendahuluan pada 30 orang responden dengan melihat skala Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau seperti yang terlihat pada Tabel 1

**Tabel 1**

**Hasil Survey Pendahuluan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, Tahun 2021**

No	Indikator Kepuasan Kerja	Skala					Nilai Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Jenis pekerjaan yang diberikan	-	1	2	4	3	2,00
2	Fasilitas yang diterima	-	-	2	4	4	1,80

3	Promosi yang diduduki	1	1	5	2	1	2,90
4	Supervisor yang dominan	-	-	6	3	1	2,50
5	Rekan kerja mendukung	3	3	4	-	-	3,90
	<b>Jumlah</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>13,1</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>0,80</b>	<b>1,00</b>	<b>3,80</b>	<b>2,60</b>	<b>1,80</b>	<b>2,62</b>

**Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2021**

Dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap kepuasan pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 2.62. Nilai ini mengindikasikan bahwa interpretasi tingkat kepuasan kerja pegawai yang dilihat dari indikator jenis pekerjaan yang diberikan, fasilitas yang diterima, promosi yang diduduki, supervisor yang dominan dan rekan kerja yang mendukung terindikasi belum optimal karena sebagian besar responden memberikan tanggapan tidak setuju. Hal ini berarti, dari 30 orang responden yang telah disurvei memberikan persepsi bahwa mereka masih merasa tidak puas dalam bekerja.

Budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga dianggap perlu diajarkan kepada para pegawai baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, berperasaan mengenai masalah yang dihadapinya. Budaya kerja mengacu kepada pandangan hidup dalam suatu organisasi yang menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan pengalaman, sejarah, keyakinan serta norma-norma bersama yang menjadi ciri organisasi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui informasi bahwa dalam realisasinya tidak semua pegawai yang mampu mengikuti perkembangan budaya didalam organisasi, seperti (1) masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan dan izin, lebih dari waktu yang telah ditentukan; (2) masih terdapat pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja; (3) masih ada pegawai yang belum mampu membangun hubungan sosial yang baik antar sesama pegawai; (4) sering terjadinya *misk communication* antar sesama pegawai sehingga capaian tujuan pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seorang pegawai yang akan mengarahkan tindakan pegawai tersebut dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seorang pegawai tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, sehingga dalam hal ini motivasi diartikan sebagai kegiatan yang mengakibatkan, meyalurkan dan memelihara perilaku pegawai yang merupakan subyek yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa tingkat motivasi pegawai terindikasi masih belum optimal, karena ditemukan beberapa permasalahan seperti: (1) kurangnya minat pegawai dalam mengembangkan pendidikan formalnya, karena hingga kini sebagian besar pegawai masih berpendidikan S1; (2) tidak semua pegawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya; (3)

## Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau

rekan kerja yang belum mendukung pelaksanaan program pekerjaan; (4) kondisi lingkungan kerja yang dirasa masih kurang kondusif; serta beberapa permasalahan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau serta apakah budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menelaah pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau serta untuk mengetahui dan menelaah pengaruh budaya kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap capaian kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.

### Metode Penelitian

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berlokasi di jalan Pepaya Nomor 57-59, Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru. Waktu penelitian ini yaitu di Tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau yang diketahui berjumlah 178 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 178 responden, teknik pengambilan sampel tersebut dinamakan dengan teknik sensus jenuh.

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur Validitas. (Sugiyono, 2017) mengatakan, uji validitas menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan bantuan software SPSS versi 21.0 untuk menganalisis uji validitas dari rencana penelitian ini. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2017).

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini ialah dengan melakukan pengujian statistik Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,7$  maka item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini diketahui bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3. Artinya seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing indikator pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel sertifikasi, kinerja guru, ompetensi dan pelatihan dinyatakan valid, sehingga apa yang menjadi syarat pengujian dalam penelitian ini sudah terpenuhi.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.842	0,700	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0.878	0,700	Reliabel
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	0.882	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.921	0,700	Reliabel

**Sumber: Hasil Olahan SPSS 21, 2021**

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari seluruh variabel yang diteliti dikategorikan tinggi karena nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,7. Artinya bahwa tingkat kehandalan atau tingkat kepercayaan variabel yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini telah reliabel dan dapat digunakan pada analisis lebih lanjut. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa uji reliabilitas angket dalam penelitian ini tidak menemukan kendala, sehingga apa yang menjadi persyaratan dalam penelitian ini terpenuhi.

### Uji Discriminant Validity

**Tabel 3**  
**Discriminant Validity**

Variabel	<i>Contract Reliability</i>	<i>Variance Extracted</i>
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	0.842	0.692
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.822	0.624

**Sumber: Hasil Olahan AMOS, 2021**

Pengujian *discriminate validity* dengan menggunakan nilai AVE dilakukan dengan cara membandingkan nilai akar dari AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Variance Extracted* setiap

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau

konstruk lebih besar dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, sehingga disimpulkan memiliki *discriminant validity* yang baik

**Hasil Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis Struktural Equation Modeling (SEM). Model teoritis yang telah digambarkan pada diagram jalur dianalisis berdasarkan data yang diperoleh.

**Menilai Identifikasi Model Struktural**

Hasil computation degrees of freedom seperti yang terlihat pada Tabel 6

**Tabel 4**  
**Computation of Degrees of Freedom**

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	52
Degrees of freedom (210 - 52):	158

**Sumber: Hasil Olahan AMOS, 2021**

Tabel ini menunjukkan menunjukkan bahwa nilai df model sebesar 158. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over identified karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu, analisis data dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Selanjutnya sebelum melakukan uji kelayakan model dengan memperhatikan nilai estimate standardized regression weight (loading factor), apabila ada yang bernilai >1 maka akan menghasilkan nilai varians negatif. Keberadaan varians yang bernilai negatif menunjukkan adanya kesalahan estimasi (*offending estimate*).

**Uji Goodness of Fit Model Stuktural**

**Tabel 5**  
**Uji Goodness Of Fit Indices**

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut of Value</i>	<b>Hasil Analisis</b>	<b>Evaluasi Model</b>
Chi-Square	Lebih kecil dari Chi-Square Tabel (178;0,05)= 210.130	233.490	Marginal
<i>Signifikan Probability</i>	≥ 0.05	0.009	Fit
CCMIN/df	< 2.00	1.588	Fit
GFI	≥ 0.90	0.866	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.845	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.952	Fit
CFI	≥ 0.95	0.964	Fit
NFI	≥ 0.90	0.915	Fit
IFI	≥ 0.95	0.964	Fit

RMSEA	0.05 - 0.08	0.064	Fit
-------	-------------	-------	-----

Sumber : Hasil Olahan AMOS, 2021

Chi-Square sangat sensitif terhadap ukuran sampel. Nilai X pada penelitian ini adalah sebesar 233.490 dengan probabilitas 0,009, hasil chi-square ini menunjukkan bahwa hipotesis non yang menyatakan model sama dengan data empiris diterima yang berarti model adalah fit. Dari keseluruhan pengukuran goodness of fit tersebut diatas mengindikasikan bahwa beberapa model menunjukkan sudah berada dalam kategori fit (baik), sehingga model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

### Uji Measurement Model Fit

Dari hasil uji measurement model didapat hasil chi square sebesar 233.490, degrees of freedom sebesar 158 dan probabiliti sebesar 0.009. Hasil uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sudah sesuai dengan data atau baik terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Chi Square diperoleh sebesar 233.490 dan terpengaruh oleh nilai degree of freedom. Dalam penelitian ini nilai degree of freedom adalah 158 dan apabila nilai degree of freedom lebih kecil maka nilai chi square akan berkurang.

### Struktur Persamaan

Hasil struktur persamaan dalam penelitian ini yaitu seperti berikut

Struktur Persamaan 1:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0.382 * \text{Budaya Kerja} + 0.613 * \text{Motivasi Kerja}$$

Struktur Persamaan 2:

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0.381 * \text{Budaya Kerja} + 0.814 * \text{Motivasi Kerja} + 0.239 * \text{Kepuasan Kerja}$$

Dari hasil struktur persamaan, dapat juga dijelaskan bahwa variabel budaya kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 0,382, hal ini berarti apabila budaya kerja meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,382 satuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik budaya kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaiknya. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 0.613, hal ini berarti apabila pemberian motivasi kerja pegawai meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.613 satuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan



Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau

kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya. Variabel budaya kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.381, hal ini berarti apabila budaya kerja meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,382 satuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik budaya kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya. Variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.814, hal ini berarti apabila motivasi kerja pegawai meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.814 satuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin meningkatkan capaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya. Selanjutnya variabel kepuasan kerja pegawai mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0.239, hal ini berarti apabila tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.239 satuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 6**  
**Regression Weights**

<b>Ket</b>	<b>Exogenous Variable</b>	<b>Endogenous Variable</b>	<b>CR</b>	<b>p-value</b>	<b>Kesimpulan</b>
H1	Budaya Kerja	----> Kepuasan Kerja	4.265	****	Berpengaruh
H2	Motivasi Kerja	----> Kepuasan Kerja	4.928	****	Berpengaruh
H3	Budaya Kerja	----> Kinerja Pegawai	2.228	0.028	Berpengaruh
H4	Motivasi Kerja	----> Kinerja Pegawai	2.728	0.004	Berpengaruh
H5	Kepercayaan Kerja	----> Kinerja Pegawai	2.066	0.028	Berpengaruh

**Sumber: Hasil Olahan AMOS, 2021**

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian atas ketujuh hipotesis penelitian sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai yang menunjukkan nilai signifikansi terbukti lebih kecil dari pada nilai alpha 5% atau  $0.000 < 0.050$ , sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

**Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan

kerja pegawai yang menunjukkan nilai signifikansi terbukti lebih kecil dari pada nilai alpha 5% atau  $0.000 < 0.050$ , sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

#### **Pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan nilai signifikansi terbukti lebih kecil dari pada nilai alpha 5% atau  $0.0268 < 0.050$ , sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

#### **Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan nilai signifikansi terbukti lebih kecil dari pada nilai alpha 5% atau  $0.004 < 0.050$ , sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suarni, dkk (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan nilai signifikansi terbukti lebih kecil dari pada nilai alpha 5% atau  $0.028 < 0.050$ , sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

### **Pembahasan**

#### **Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, artinya semakin baik budaya kerja terbukti akan semakin memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti budaya kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai karena perkembangan budaya kerja tersebut akan memaksa setiap individu pegawai untuk bisa beradaptasi dengan kebiasaan, aturan, nilai dan norma-norma yang berlaku didalam organisasi sehingga baik atau tidak baiknya budaya yang berkembang akan mengarah kepada rasa puas atau tidak puasnya pegawai dalam bekerja. Budaya kerja yang baik dalam organisasi perlu ditingkatkan dan terus dilestarikan sehingga dalam hal ini bukan hanya pimpinan tetapi juga perlu adanya partisipasi dan kesadaran dari setiap anggota organisasi untuk terus mengembangkan budaya kerja yang baik tersebut sesuai dengan aturan dan kebijakan yang berlaku. Hasil penelitian yang sama juga pernah terdapat dalam jurnal (Yunarsih, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Demikian juga didalam jurnal

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau

(Rafiie et al., 2018), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Selanjutnya didalam jurnal (E. S. Wahyuni et al., 2016), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, artinya semakin termotivasi pegawai dalam bekerja terbukti akan semakin memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti motivasi kerja merupakan bentuk motif atau keinginan yang menunjukkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, motivasi pegawai muncul apabila kebutuhan pegawai sudah terpenuhi, diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan dalam aktualisasi diri. Hal ini berarti seberapa besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka akan menentukan seberapa besar pula rasa kepuasan kerja yang dirasakannya. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka pimpinan perlu memperhatikan tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian yang sama juga pernah terdapat dalam jurnal (Wijiasih et al., 2021), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Demikian juga didalam jurnal (Ratnasari & Dewi, 2014), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabanan. Selanjutnya didalam jurnal (Kadir, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia.

### **Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat capaian kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya kerja terbukti akan semakin memberikan dampak yang baik pula terhadap capaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya. Hal ini memberikan arti bahwa budaya kerja yang tengah berkembang didalam organisasi memiliki kaitan yang erat terhadap perilaku serta sikap yang ditunjukkan pegawai berdasarkan kebiasaan yang dilakukannya dan kemudian akan mengarah kepada tingkat capaian kinerja pegawai. Budaya yang berkembang tersebut tentunya harus terus dikendalikan dan diawasi sehingga setiap individu pegawai bisa mengikuti setiap peraturan, kebijakan, nilai dan norma-norma yang berlaku didalam organisasi

sehingga akan terjalin komunikasi yang efektif dan kerjasama tim yang kompak dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang sama juga pernah terdapat dalam jurnal (Qori'Mutmainah & Djaelani, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Demikian juga didalam jurnal (Muamar, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Selanjutnya dalam jurnal (E. Wahyuni, 2015), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian keuangan organisasi sektor publik Pemerintah Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian (Norawati et al., 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya termotivasi atau tidak termotivasinya pegawai dalam bekerja terbukti akan memberikan dampak terhadap capaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hal ini berarti, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong pegawai dalam melaksanakan serangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan yang mengandung elemen yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan instensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan ditempat pegawai tersebut bekerja. Dengan adanya motivasi kerja maka akan menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahana kerja seorang pegawai agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku dalam pekerjaannya, sehingga motivasi kerja menjadi proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga dalam hal ini untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai maka pimpinan perlu lebih memperhatikan tingkat motivasi pegawai pada saat menjalankan tugas yang diberikan seperti dengan memberikan kesempatan pegawai yang berprestasi untuk mengembangkan karirnya sehingga capaian kinerja berupa kemampuan pegawai dalam manajerial semakin meningkat. Hasil penelitian yang sama juga pernah terdapat dalam jurnal (Rahmawati & Gilang, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Demikian juga dalam jurnal (Leuhery & Sijabat, 2020), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Selanjutnya dalam jurnal Wahab Sugiarto (2020), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Ogan Komering Ulu Selatan.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya puas atau tidak puasnya pegawai dalam bekerja terbukti akan memberikan dampak terhadap capaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seorang pegawai untuk senantiasa mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain seperti tingkat produktivitas dan prestasi pegawai menjadi menurun. Sehingga dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal, maka kepuasan kerja pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga pernah terdapat dalam jurnal (Sudiyanto, 2020), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Demikian juga dalam jurnal (Kadir, 2017), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia. Selanjutnya dalam jurnal (Parmin & Fibriana, 2019), yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos) Kebumen.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, artinya semakin baik budaya kerja terbukti akan semakin memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, artinya semakin termotivasi pegawai dalam bekerja terbukti maka akan semakin memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya.

Budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap tingkat capaian kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya kerja terbukti akan semakin memberikan dampak yang baik pula terhadap capaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai, artinya semakin termotivasi pegawai dalam bekerja terbukti maka akan semakin memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya.

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai, artinya semakin puas pegawai dalam bekerja terbukti maka akan semakin memberikan

Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi

dampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau

## BIBLIOGRAFI

- Kadir, M. A. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 63–74. [Google Scholar](#)
- Leuhery, F., & Sijabat, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 8(2), 41–48. [Google Scholar](#)
- Muamar, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(7). [Google Scholar](#)
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106. [Google Scholar](#)
- Parmin, P., & Fibriana, F. (2019). Prospective Teachers' Scientific Literacy Through Ethnoscience Learning Integrated With The Indigenous Knowledge Of People In The Frontier, Outermost, And Least Developed Regions. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran Ipa*, 5(2), 142–154. [Google Scholar](#)
- Qori'mutmainah, A., & Djaelani, A. Q. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(06). [Google Scholar](#)
- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36–45. [Google Scholar](#)
- Rahmawati, D. A., & Gilang, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Computech & Bisnis*, 11(2), 79–86. [Google Scholar](#)
- Ratnasari, N. P. I., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia, 3(7). [Google Scholar](#)
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115. [Google Scholar](#)
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,

Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi

Kombinasi, Dan R&D. *Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung*. [Google Scholar](#)

Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112. [Google Scholar](#)

Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206. [Google Scholar](#)

Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2). [Google Scholar](#)

Yunarsih, N. K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 72–82. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

