

Penelitian tentang Dampak Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep

Rajendra Saputra

***Abstract:** This research aims to analyze the impact of organizational culture, career development, and work motivation on employee job satisfaction at the Sumenep Regency Public Housing Service. Data was collected through a questionnaire distributed to the Department's employees. Regression analysis is used to evaluate the relationship between the independent variables (organizational culture, career development, and work motivation) and the dependent variable (job satisfaction). The research results show that a positive organizational culture, clear career development opportunities, and high work motivation significantly contribute to the level of employee job satisfaction at the Sumenep Regency Public Housing Service.*

***Keywords:** Career Development, Work Motivation, Public Housing Service.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas tersebut. Analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (budaya organisasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, peluang pengembangan karir yang jelas, dan motivasi kerja yang tinggi secara signifikan berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dinas Perumahan Rakyat.

I. PENDAHULUAN

faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja tercapai jika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manager karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Abraham Maslow dalam teori hirarki

kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis (Setiawan, 2016:28).

Mengingat budaya organisasi merupakan satu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (Koesmono, 2015:164).

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat berddampak terhadap organisasi yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.

Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep merupakan salah satu dinas yang memiliki tugas Membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan bidang upaya untuk meningkatkan sinkronisasi dan integrasi untuk pembangunan infrastruktur Cipta Karya di Kabupaten Sumenep. Sejauh ini dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep bai-baik saja namun beberapa hal yang mengganjal yaitu terkait kepuasan kerja para pegawai selama bekerja di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Hal yang mengganjal tersebut menjadi fenomena dalam penelitian ini yaitu kurang terpenuhinya keinginan pegawai selama ini sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh faktor pengembangan karir dan budaya organisasi yang tidak sesuai harapan pegawai sehingga menyebabkan tujuan organisasi juga kurang efektif.

II. DAFTAR PUSTAKA

Kepuasan Kerja Pegawai

Robbins dalam Novelia (2016:32) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno, 2016:67)

Menurut Hasibuan dalam Putri (2018:99) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Gustomo dalam Putri (2018:99) kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan. Robbins, Siahaan dan E.E. Edison dalam Putri (2018:100) mengatakan bahwa sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Pengertian kepuasan kerja menurut Keith Davis (2016:96) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami pegawai dalam bekerja. Wezley dan Yuki (2018:98) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Sedangkan Mangkunegara (2016:117) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Menurut pendapat Gilmer yang dikutip As'ad (2018:99) tentang faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju. Ada tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Faktor ini lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- f. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn tover.
- g. Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- h. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- i. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Budaya Organisasi

Molenaar (2017:89), Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Buchanan dan Huczyski (2002:518); elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma.

Didefinisikan oleh Schein dalam Riani (2016:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang (David, 2018:93).

Robbins (2016:96), berpendapat bahwa terdapat indikator untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (innovation and risk taking). Sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian pada rincian (attention to detail). Sejauhmana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi pada hasil (outcome orientation). Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi pada orang (people orientation). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- e. Orientasi pada tim (team orientation). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f. Agresivitas (agresiveness). Berkaitan dengan kesigapan dan agresivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan Karir

Karier pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Handoko (2017:88) karier adalah: semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2016:64).

Pengertian pengembangan karier menurut Andrew J. Dubrin (dalam Mangkunegara, 2016:67) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Robbins (2016:106) mengungkapkan bahwa indikator pengembangan karier meliputi :

- a. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- b. Loyalitas
- c. Potensi dan keahlian pegawai.
- d. Iklim kerja yang positif.
- e. Memperkuat pelaksanaan program-program organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2018:110), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia.

Singodimejo (2017) menjelaskan bahwa istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (Bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menterjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu, motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan proses suatu proses

psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Menurut Atkinson (2015:72) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu : motive (dorongan), lepectary (harapan-harapan), Incentive (rangsangan).

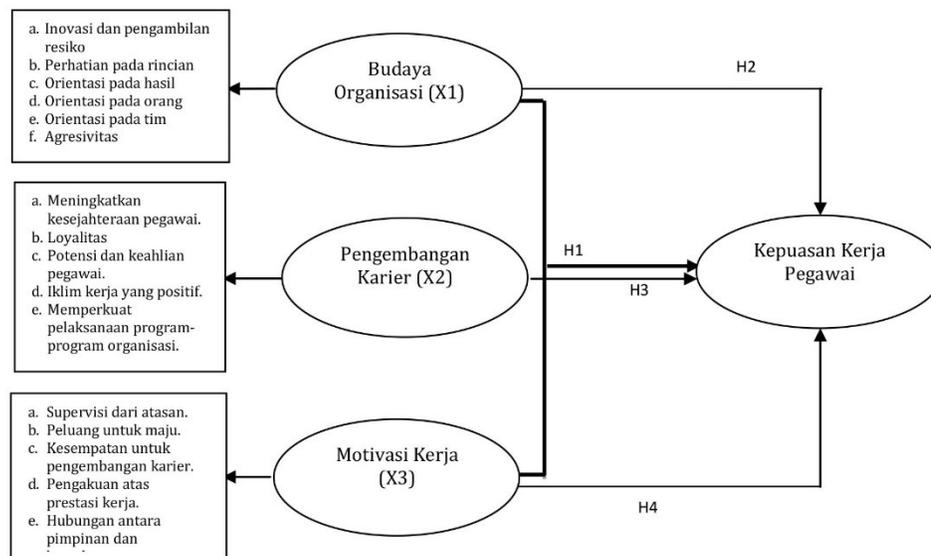
Beberapa pengertian dan pendapat mengenai motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang dan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Adapun menurut Siagian (2018:47), indikator motivasi meliputi :

- a. Supervisi dari atasan.
- b. Peluang untuk maju.
- c. Kesempatan untuk pengembangan karier.
- d. Pengakuan atas prestasi kerja.
- e. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin baik.

Motivasi adalah suatu perangsang atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

→ : Pengaruh Simultan

: Pengaruh Parsial

Keterangan :

- H1 : Adanya pengaruh secara bersama-sama/simultan dan signifikan budaya organisasi, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
- H2 : Adanya hubungan pengaruh secara signifikan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai
- H3 : Adanya hubungan pengaruh secara signifikan pengembangan karier dengan kepuasan kerja pegawai
- H4 : Adanya hubungan pengaruh secara signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (Explanatory Research). Menurut Nawawi, (2015:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh

responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2017:10). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*statistical product and service solutions*) versi 22.0.

Lokasi penelitian yang dilakukan ini terletak di kabupaten Sumenep tepatnya di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Alasan kenapa dipilihnya lokasi ini dikarenakan ingin tahu bagaimana pengaruh pengembangan karir motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja selain itu karena lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis sehingga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya berjumlah 74 orang. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 74 orang. Oleh karena itu metode pengambilan sampel penelitian ini diambil secara keseluruhan atau dikatakan sebagai *Total sampling*.

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 22.0.

VI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.488	.231		2.112	.038
Budaya Organisasi	1.154	.025	1.066	47.103	.000
Pengembangan Karier	.124	.021	.167	5.758	.000
Motivasi Kerja	.083	.037	.061	2.221	.030

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 1, yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,112 + 47,103 X_1 + 5,758 X_2 + 2,221 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Angka 47,103 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 47,103 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu Pengembangan Karier (X_2) dan motivasi kerja (X_3) adalah konstan.
- b. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan budaya organisasi adalah 47,103 satuan untuk setiap perubahan satu satuan budaya organisasi yang bersifat positif.
- c. Nilai konstanta adalah sebesar 2,112. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila Budaya organisasi (X_1), Pengembangan Karier (X_2), Motivasi kerja (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah 2,112.
- d. Angka 5,758 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan Pengembangan Karier (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 5,758 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi kerja (X_3) adalah konstan.
- e. Persamaan ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu bahwa apabila ada peningkatan pengembangan karier maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan Pengembangan Karier, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Besarnya perubahan kepuasan kerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan Pengembangan Karier sebesar 5,758 satuan untuk setiap perubahan satu satuan Pengembangan Karier yang bersifat positif.
- f. Angka 2,221 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 2,221 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi (X_1) dan Pengembangan Karier (X_2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Adapun besarnya perubahan kepuasan kerja yang disebabkan oleh peningkatan motivasi kerja adalah 2,221 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi kerja yang bersifat positif.

Hasil Uji F

Tabel 2

Hasil Anova Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.256	3	.419	807.189	.000 ^a
Residual	.036	70	.001		
Total	1.292	73			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 2 tersebut yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 807,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi pengembangan Karier, motivasi kerja dan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan adalah benar dan diterima.

Hasil Uji t

Tabel 3
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.488	.231		2.112	.038
Budaya Organisasi Pengembangan Karier	1.154	.025	1.066	47.103	.000
Motivasi Kerja	.124	.021	.167	5.758	.000
	.083	.037	.061	2.221	.030

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel budaya organisasi (X1), Pengembangan Karier (X2), motivasi kerja (X3) dan sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung untuk budaya organisasi (X1) sebesar 47,103 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan

demikian dapat di katakan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan penjelasan diatas, maka diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai”, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

- b. Nilai t hitung untuk Pengembangan Karier (X2) sebesar 5,758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa Pengembangan Karier (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan “pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai”, terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.
- c. Nilai t hitung untuk motivasi kerja (X3) sebesar 2,221 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi kerja (X3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan penjelasan diatas, maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan “motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai”, terbukti kebenarannya dan hipotesis keempat diterima.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension 1	.986	.972	.971	.02277	1.306

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah:

- a. Nilai r (korelasi berganda) adalah sebesar 0,986. Koefisien sebesar 0,986 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi, pengembangan Karier dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan

kerja pegawai, sebesar 98,6%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat budaya organisasi, pengembangan karier dan motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- b. Koefisien r^2 (R Square) adalah sebesar 0,972. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi Pengembangan Karier dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai, secara bersama-sama adalah sebesar 97,2%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 97,2% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengembangan karier dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 2,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai r^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil analisis uji F, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 807,189 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan Budaya organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Risyanto (2017) & Sholikhah (2018) yang mengungkapkan pengembangan karir motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Budaya organisasi sebesar 47,103 dengan tingkat signifikan sebesar 0.00 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan budaya

organisasi memiliki pengaruh pada Kepuasan kerja karena Budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk mencapai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Safilla (2018) & Sholikhah (2018) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Pengembangan Karier sebesar 5,758 dengan tingkat signifikan sebesar 0.00 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti Pengembangan Karier memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan Pengembangan Karier memiliki pengaruh pada Kepuasan kerja karena dalam hal ini organisasi ikut serta dalam memikirkan pertumbuhan, perkembangan dan peningkatan Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Artinya bahwa Pengembangan Karier mampu membuat perubahan dan menumbuhkan daya kreativitas terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Pengembangan Karier berdampak positif terhadap pengembangan kemampuan, nilai-nilai, sikap dan praktek dalam sumber daya manusia terhadap Kepuasan Kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. hal ini dapat diartikan bahwa Pengembangan Karier mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai yang lebih baik di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jusuf (2016) pengembangan karir terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh Motivasi kerja

sebesar 2,221 dengan tingkat signifikan sebesar 0.03 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan motivasi kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja pegawai karena Motivasi kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam bekerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Risyanto (2017) & Sholikhah (2018) yang mengungkapkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep sudah baik dalam arti Budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep telah memiliki bentuk yang dibuat oleh organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Pengembangan Karier di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep bisa diungkapkan sesuai harapan organisasi yaitu organisasi telah menentukan jalur karier bagi pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi itu sendiri, umumnya yang sering dilakukan organisasi adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi, Motivasi kerja Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep yaitu telah memiliki bentuk dorongan, kebutuhan, semangat, dan mekanisme psikologi yang mendorong pegawai memberikan kinerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi,

Secara parsial dan simultan, budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep, Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

- As'ad, M. 2018. Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty.
- Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Buchanan dan Huczyski, 2002. Organizational Behavior, New Jersey: Printice Hall.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- David, F.R. 2018. "Manajemen Strategis: Konsep. Edisi Kesepuluh". PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Davis, Keith, & Newstrom, W., John. 2016. Human Behavior At Work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill International. Wezley dan Yuki
- Edy Sutrisno. 2018, Manajemen Sumbar Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. Behavior in Organization International Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2017. Manajemen, Yogyakarta: BPFE.
- Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Ardana Media.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Ivancevich J.M. Donnely JH Jr. and Gibson J.L. 2018. Management: Principles and functions, 4th ed. New Delhi: Richard D. Irwin, Inc.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1,Hal. 1-10.
- Koesmono, H. Teman 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2015: 171-188

- Lilis Puspitawati. 2013. Pengaruh Kemampuan Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Kualitas Informasi. Jurnal: FE Unikom Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2018. Human resource management, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Molenaar, Keith, 2017, Corporate Culture, a Study of Firm with Outstanding Consideration Safety. Prosedings Safety pp 18-27
- Molenaar, R.E. 2014. Forced Expiratory Volume in One Second (FEV1) pada Penduduk yang Tinggal di Dataran Tinggi. Jurnal e-Biomedic. 2:3.
- Mondy R Wayne. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. 2015. Manajemen Strategik, Yogyakarta: UGM Press.
- Novelia, G.R., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Pada Perusahaan Mc Donald di Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Putri, A.A.M.R.A., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Riani, Asri Laksmi. 2016. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Richard M. Steers dalam Kuntjoro 2017. Employee Training and Development, International Edition. McGraw – Hill, Inc
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI Unitomo, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter M. 2016. Manajemen, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Erlangga.

- Setiawan, P. E. 2016. Pengaruh Kewajiban Moral, Kualitas Pelayanan, Sanksi Perpajakan Pada Kepatuhan Wajib Pajak di KPP Badung Utara. E-Journal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.2, 913- 937.
- Sondang P. Siagian. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa, D. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2018. Azas-azas Manajemen, Bandung: Mandar Maju