

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Selatan)

Senior Pratama¹, Rismansyah², Santi Puspita³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, seniorpratama1231@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, santipuspitaakbar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor diskominfo provinsi Sumatra selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pegawai tidak tetap dan sukarelawan yang berjumlah 202 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara acak sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 107 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan diantara kepuasan kerja atas kinerja pekerja, dengan tahap signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwasanya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi $< (0,05)$ sehingga dianggap berpengaruh. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini dapat dianggap berpengaruh berdasarkan nilai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwasanya nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi $> (0,05)$.

Hasil uji koefisien determinasi, R square mempunyai nilai 0.597tau sama dengan 59,7% jadi kesimpulannya bahwasanya pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), dan beban kerja (X2) atas Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebesar 59,7% sebaliknya 41,3% di pengaruhi variabel lain diluar persamaan regersi ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The This study aims to determine the effect of job satisfaction and work culture on employee performance at the Diskominfo office of South Sumatra province. The population in this study were all employees and non-permanent employees and volunteers totaling 202 employees. The sampling technique in this study was simple randomization with a sample size of 107 employees. The data collection technique used is a questionnaire using quantitative research methods The results showed that there was a significant influence between job satisfaction on employee performance, with a significance level of $0.000 < 0.05$. This shows that the t value is greater than the t table value and the significance level $< (0.05)$ so that it is considered influential. Employee performance is influenced by job satisfaction. This can be considered influential based on the value with a significance value of 0.000 indicating that the t value is higher than the t table value and the significance level $> (0.05)$. The results of the coefficient of determination test, R square has a value of 0.597 or equal to 59.7% so the conclusion is that the effect of job satisfaction variables (X1), and workload (X2) on employee performance (Y) can be explained by 59.7%, while 41.3% is influenced by other variables outside this regression equation.

Keywords : Job Satisfaction, Workload, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Performa ialah misi esensial yang harus diperoleh Diskominfo beserta semua instansi yang lain. Perihal ini valid sebab performa sebuah Lembaga menggambarkan sebaik apa sebuah Lembaga itu memajemen serta melakukan distribusi sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Maka, performa pegawai

memiliki pengaruh signifikan pada penilaian baik tidaknya Lembaga itu berjalan dan mencapai misinya.

Keahlian sebuah organisasi dalam berhasil mencapai visi misi sangatlah berelasi dengan SDM yang prima (Rani, 2017). Sebab mereka merupakan kunci pokok dari semua aspek organisasi seperti operator, manajer, produsen, serta perancang sistem, SDM diakui menjadi aset mereka yang sangat valuable (Aula, 2022). Guna berjalannya hidup serta misi usaha, pelaksana usaha harus meningkatkan kualitas SDM supaya kompetitif serta dapat mengatasi halangan eksternal (Supriyadi, 2020). Majunya sebuah usaha sangat dikendalikan oleh mutu serta peluang SDM yang dipunyai. Misi dari pengolahan SDM ialah mengenakan tiap staf di industri dalam mencapai misi yang sudah disepakati (Diah, 2021). Performa pekerja pendapat oleh (Afandi 2018) merupakan result kerja yang dikerjakan seseorang atau beberapa orang pada sebuah organisasi sama seperti otoritas serta kewajiban, tidak menentang hukum serta menjunjung moral etika.

Observasi studi yang dilakukan peneliti bahwasannya result performa staf Diskominfo Sumatera Selatan kian mengalami penurunan sebab kebiasaan bekerja yang tidak merefleksikan pada tempatnya. Hasil performa staf Diskominfo Sumatera Selatan besar kuantitasnya kurang layak sehingga efisiensi pada pelaksanaan tugas kurang terjalani dengan bagus. Kurangnya pengaplikasian disiplin kerja staf Diskominfo tidak menggambarkan bahwasannya kesadaran staf sangat dibutuhkan pada suatu instansi, contohnya yakni menaati aturan yang ada. Peneliti pun mengetahui adanya relasi yang kurang erat antar pemimpin dengan bawahan membuat staf tidak meyakini keahlian yang dimilikinya sendiri serta tidak punya semangat/motivasi dari pemimpin yang mendorong adanya penurunan kepercayaan diri staf.

Staf yang berdedikasi sangat penting untuk mencapai hasil yang stabil dan memuaskan. Kebahagiaan bekerja, meskipun tidak langsung terkait dengan pekerjaan, juga memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja ditentukan oleh seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan layanan utama (Luthans, 2006). Penelitian Alim (2020) menunjukkan bahwa masalah kepuasan kerja banyak disebabkan oleh gaji yang tidak sesuai UMR di Jakarta Selatan, mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Motivasi dan kepuasan kerja, jika digabungkan, akan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya bekerja serta rasa puas bekerja pada performa pegawai yang dilakukan Nandika (2019) bahwasannya karyawan kurang memperoleh rasa puas bekerja karena memiliki data presensi serta perputasan yang tidak optimal.

Adapun hasil penelitian menunjukkan dampak kebiasaan instansi, rasa puas bekerja serta sekitarnya yang secara parsial atau simultan memiliki dampak relevan pada performa pegawai, dan penelitian tentang dampak kebiasaan instansi pada performa pegawai yang dilaksanakan Muris (2018) bahwasannya performa yang bagus akan menaikkan kesempatan sebuah lembaga keuangan, kian berat terutama untuk staf, tapi bisa ditangani jika SDM. Tersebut punya kapasitas yang memenuhi syarat. Hasil penelitian menunjukan variabel kebiasaan instansi tidak berdampak positif serta relevan pada variabel performa pegawai.

Diskominfo Sumsel adalah lembaga teknis di Provinsi Sumatera Selatan yang khusus menangani teknologi informasi dan komunikasi. Sebagai badan resmi, Diskominfo bertugas mengatur sistem TIK untuk disebarluaskan kepada masyarakat, serta membantu mereka mendapatkan informasi yang bermanfaat.

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Diskominfo rendah, terlihat dari rendahnya motivasi kerja, kurangnya tanggung jawab, dan rendahnya kesetiaan terhadap pimpinan. Penurunan kepuasan ini memengaruhi kondisi kerja, dengan pegawai tampak kurang berambisi untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Karyawan Diskominfo menunjukkan kemampuannya dengan mengumpulkan informasi secara tanggap dan akurat.

B. KAJIAN TEORI

Moeljono (2013) mengartikan budaya kerja sebagai ide dasar yang berguna bagi pegawai karena dapat diterapkan dalam berbagai kegiatan dan kebutuhan organisasi. Namun, individu atau kelompok tidak bisa sepenuhnya dipengaruhi oleh keyakinan organisasi.

Robbins (2015) menyebutkan bahwa budaya kerja adalah kerangka nilai yang konsisten di antara staf perusahaan, membedakannya dari perusahaan lain. Ini mencerminkan cara sehari-hari dalam bekerja dan mencakup nilai-nilai terkait pekerjaan, ketenagakerjaan, dan interaksi kerja yang dipraktikkan sehari-hari.

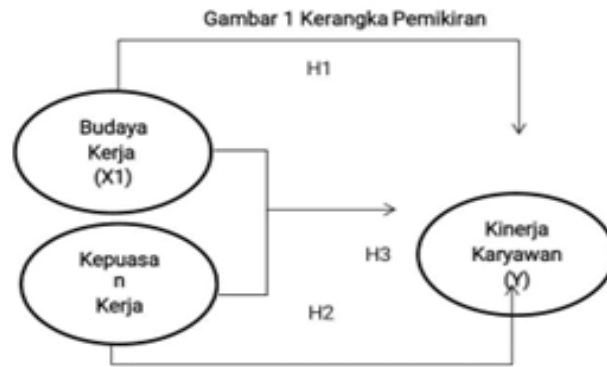
Triguno, menurut Ruliyansa (2018), mendefinisikan kebiasaan kerja sebagai aspek yang penting dalam operasi sebuah organisasi. Keberhasilan dan efektivitas karyawan tergantung pada kesadaran dan kepatuhan individu terhadap norma serta tanggung jawab mereka.

Afandi (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan dan tingkah laku yang sesuai dengan nilai-nilai utama di tempat kerja. Sementara itu, Sutrisno (2016:75) menyebut kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang melibatkan perasaan bahagia atau tidak bahagia terkait pekerjaan. Ini terlihat dari penilaian positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerjanya. Kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja karyawan dan berhubungan dengan upaya mencapai sasaran perusahaan, mencakup kondisi kerja, imbalan, dan keterampilan emosional. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih fokus pada pekerjaan itu sendiri daripada pada imbalan finansial, meskipun imbalan tersebut sangat bernilai.

Performa karyawan diartikan menjadi dampak dari kegiatan atau keterlambatan mereka. Performa pegawai mengukur seberapa besar sumbangan mereka terhadap organisasi atau bisnis. Pendapat Afandi (2018), performa diartikan menjadi jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan seseorang atau kelompok, termasuk wewenang dan kewajiban spesifik dalam mencapai tujuan tim, selama tidak bertentangan dengan hukum atau melanggar norma moral etika.

Sugiyono (2019:81) menyatakan bahwasanya kerangka berpikir adalah "Paradigma ini memberikan penjelasan jangka pendek terhadap gejala masalah. Hubungan antara variabel yang bakal diteliti dijelaskan oleh kerangka pemikiran yang sudah didesain dengan baik. Kaitan diantara variabel dependen yaitu kinerja pekerja (Y) dengan faktor independen yaitu beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara teoritis". Kerangka berpikir:





Berdasarkan kerangka berpikir di atas, budaya kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat baik secara parsial ataupun simultan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Beban kerja berdampak signifikan atas kinerja pegawai pada Diskominfo Provinsi Sumatra Selatan

H2: Kepuasan kerja berdampak signifikan atas kinerja pekerja pada Diskominfo Provinsi Sumsel

H3: Kepuasan kerja dan beban kerja berdampak signifikan atas kinerja pegawai pada Diskominfo Provinsi Sumsel.

C. METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian ini meneliti terhadap staff diskominfo Provinsi Sumsel. Penelitian ini memakai metodologi kuantitatif. Tujuan dari pendekatan penelitian kuantitatif, yakni metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yaitu untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan lewat penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2019:65). Jenis penelitian yang dipakai pada Variabel dependen pada penelitian ini dipengaruhi oleh variabel independen tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pegawai tidak tetap dan sukarelawan yang berjumlah 202 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara acak sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 107 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner menggunakan metode penelitian kuantitatif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Identifikasi Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Baik responden pria maupun wanita telah diidentifikasi berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Tabel berikut menampilkan data tersebut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki – laki	35	31,7%
2	Perempuan	72	68,3%
Total		107 Orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah dari SPSS 22 Tahun 2024

Tabel menunjukkan bahwasanya Seperti data itu, kebanyakan responden ialah laki-laki sejumlah 35 orang (31,7%) serta perempuan sejumlah 72 orang (68,3%). Perempuan ialah mayoritas responden, yakni 72 orang (68,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Temuan penelitian ini menghasilkan pembagian responden ke dalam lima kelompok usia: di bawah 20 tahun, 21 hingga 30 tahun, 31 hingga 40 tahun, dan 41 hingga 50 tahun. Tabel berikut ini menampilkan data tersebut:

Karakteristik Responden Sesuai Tingkat Umur

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20 – 25 tahun	27	25%
2	26 – 30 tahun	33	31%
3	31 – 35 tahun	30	28%
4	36 – 40 tahun	17	16%
Total		107	100%

Sumber: Data primer yang diolah dari SPSS Versi 22 Tahun 2024

Seperti tabel ini, kebanyakan dari 107 responden ada pada kategori umur tertentu. Ada 27 responden (25%) berumur 20-25 tahun, 33 orang (31%) berumur 26-30 tahun, 30 orang (28%) berumur 31-35 tahun, dan 17 orang (16%) berumur 36-40 tahun. Sesuai statistik tersebut, responden berumur 26-30 tahun ialah kategori umur mayoritas ditemukan, yakni sejumlah 33 orang (31%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	10	9%
2	D1 – D3	32	30%
3	S1	30	28%
4	S2	30	28%
5	S3	5	5%
Total		107	100%

Sumber : Data olahan, 2024

Seperti statistik dalam tabel, dari 107 responden, pendidikan paling banyak ialah D1-D3, yaitu sejumlah 32 responden (30%). Kemudian, jenjang sarjana serta magister memperoleh banyak tanggapan yang serupa yakni 30 orang (28%). Responden dengan pendidikan SMA/SMK/ sederajat sebanyak 10 orang, di samping



itu, yang memiliki pendidikan PhD hanya 5 orang. Maka bisa diambil simpulan bahwasannya level pendidikan responden terendah yakni PhD, berjumlah 5 responden (5%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel pengujian validitas menyatakan bahwasannya semua pernyataan dalam besaran rasa puas kerja (X1) memiliki nilai signifikan ($\leq 0,05$) yang menyatakan keabsahan.

Uji Validitas Budaya Kerja

Hasil uji validitas kesehatan kerja (X2) dapat diamati dalam tabel:

Tabel Pengujian Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel pengujian validitas menyatakan semua pertanyaan kebiasaan kerja (X2) memiliki nilai signifikan ($\leq 0,05$) yang menyatakan keabsahan.

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Y.4	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.5	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.6	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.7	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.8	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.9	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.10	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.11	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.12	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.13	0,000	≤ 0,05	Valid
Y.14	0,000	≤ 0,05	Valid

Sumber : Data Olahan, 2024

Sesuai tabel validitas, seluruh item pada variabel perform karyawan (Y) menyatakan nilai signifikan $\leq 0,05$, sehingga semua pernyataan pada variabel ini dianggap sah.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang digunakan sebagai “alat pengumpul data dianggap dapat dipercaya karena dipercaya sesuai dengan skenario yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengungkap data penelitian yang dapat dipercaya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya”. Dengan bantuan SPSS versi 22.0, digunakan rumus Cronbach Alpha dalam uji reliabilitas ini. Konsistensi instrumen data dianggap tidak dapat dipercaya atau ditolak jika nilai yang dihasilkan kurang dari 0,6. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Reabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasn Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,968	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,946	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,980	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Sesuai tabel hasil uji reliabilitas, nilai koefisien reliabilitas dalam variabel rasa puas kerja (X₁), kebiasaan kerja (X₂), serta performa karyawan (Y) lebih banyak dari nilai batas reliabilitas yakni sebanyak 0,6, perihal ini menyatakan bahwasannya seluruh variabel bisa diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji normalitas:

Tabel Hasil Uji Normalitas			
Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,190	0,05	Normal
Budaya Kerja	0,123	0,05	Normal
Kinerja Pegawai	0,107	0,05	Normal

Sumber : Data Olahan, 2024

Menurut tabel, nilai signifikansi (Asymp Sig. 2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,190, variabel budaya kerja 0,123, dan variabel kinerja karyawan



0,107. Karena semua nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05, data ketiga variabel ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	0,168	1,899
Budaya Kerja	0,168	1,899

Sumber : Data Olahan, 2024

Sesuai tabel uji multikolinearitas, nilai toleransi untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) adalah 0,523, yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF-nya 1,899, kurang dari 10. Jadi, tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pendapat Ghozali (2018:99), uji heteroskedastisitas mengevaluasi apakah varians residual berbeda antara satu observasi dengan observasi lainnya. Hasil uji Glejser digunakan untuk menentukan:

- Nilai signifikansi >0,05, tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Nilai signifikansi < 0,05, terdapat heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Keselamatan (X ₁)	,087	Tidak terjadi heteros
Kesehatan Kerja (X ₂)	,080	Tidak terjadi heteros

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel uji heteroskedastisitas menyatakan nilai signifikansi 0,087 untuk rasa puas kerja (X1) serta 0,80 untuk kebiasaan kerja (X2). Sebab nilai ini lebih dari 0,05, tidak ada kendala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Pendapat Sugiyono (2022:286), analisa regresi linier berganda ialah analisa yang memperkirakan transformasi nilai variabel terikat saat nilai variabel bebas mengalami penambahan/pengurangan.

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	T	Sig.	Keterangan
A	(Constant)	6,797	2,603	0,012	
Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	0,180	1,786	0,000	Signifikan
	Budaya Kerja	0,654	5,079	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2024

Mengkalkulasi nilai regresi linier menghasilkan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,797 + 0,180 + 0,654$$

Nilai α sebesar 6,797 dengan sifat tetap menyatakan bahwasannya ciri performa karyawan tidak dikontrol rasa puas kerja (X1) serta kebiasaan kerja (X2). Apabila variabel independen tidak terdapat maka variabel performa karyawan tidak akan mengalami

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Beban Kerja

Pendapat Sugiyono (2019:63), analisa korelasi dipakai dalam memahami tipe hubungan antara variabel dengan kekuatan korelasinya. Koefisien korelasi mengevaluasi kekuatan korelasi antara keselamatan (X1), kesehatan kerja (X2), serta efektivitas (Y). Nilai minimum serta maksimum ialah -1 dan +1, maka nilai r bisa diartikan: $-1 \leq r \leq 1$. Tabel di bawah ini menyumbang pemahaman terkait koefisien korelasi.

Variabel	Kepuasan Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)
Kepuasan Kerja (X ₁)	1	0.647
		0.000
Kinerja Pegawai (Y)	107	107
	0.647	1
	0.000	
	107	107

Sumber : Data Olahan, 2024

Seperti tabel tersebut didapat koefisien korelasi pada rasa puas kerja (X1) sebanyak 0,647. Pendapat hipotesis Sugiyono (2019), nilai interpretasi korelasi ini ada di antara 0,60 - 0,799 yang mengartikan terdapat korelasi tinggi antar rasa puas kerja (X1) serta performa pegawai (Y).

Variabel	Budaya Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)
Budaya Kerja (X ₂)	1	0.757
		0.000
Kinerja Pegawai (Y)	107	107
	0.757	1
	0.000	
	107	107

Sumber : Data Olahan, 2024

Seperti tabel, koefisien korelasi budaya kerja (X2) adalah 0,757. Menurut Sugiyono (2019), nilai ini berada dalam rentang 0,60–0,799, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.446
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.446	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	35	35



Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Variabel	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,597	0,589	3,998

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber : Data Olahan, 2024

Sesuai tabel uji koefisien determinasi, nilai koefisien adalah 0,597 atau 59,7%. Ini berarti variabel kebahagiaan kerja dan budaya kerja menjelaskan 59,7% dari kinerja karyawan, sementara variabel lain yang tidak dianalisis menyumbang 40,3%.

Hipotesis Uji t

Tabel Hasil Uji t (Uji Secara Parsial) Kepuasan Kerja

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja		0,000

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel pengujian menunjukkan nilai signifikansi komunikasi interpersonal sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini berarti kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Diskominfo Sumatera Selatan.

Tabel Hasil Uji t (Uji Secara Parsial) Kepuasan Kerja

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikan
Kinerja Pegawai	Budaya Kerja		0,000

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel menunjukkan nilai signifikansi komunikasi interpersonal sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05. Ini berarti hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa staf di Diskominfo Sumatera Selatan.

Uji F

Pendapat Sujarweni (2019:82), uji F menilai signifikansi model regresi dengan melihat nilai signifikansi (sig). Jika nilai ini kurang dari 0,05, berarti variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis nol (Ho) diterima jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, sementara hipotesis alternatif (Ha) diterima jika nilai probabilitas kurang dari 0,05. Dengan kata lain, jika nilai probabilitas < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

Bisa disimpulkan bahwasanya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) apabila ambang batas signifikansi kurang dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel. Berikut ini yaitu hasil uji F:

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,000	< 0,05	Signifikan
Budaya Kerja			

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel uji F menunjukkan nilai signifikan 0,000, yang kurang dari 0,05, sehingga kepuasan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dari 107 responden, semua indikator dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha 0,968 untuk variabel kepuasan kerja (X1), melebihi 0,6, yang berarti semua item pernyataan reliabel.

Budaya Kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja

Uji validitas mengindikasikan bahwa semua item pada variabel budaya kerja (X2) memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), menunjukkan validitas indikator. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach alpha 0,946 untuk variabel budaya kerja (X2), melebihi 0,6, yang berarti semua item dapat diandalkan. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda.

Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Berdampak pada Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,647, yang dianggap kuat (0,60–0,799). Hubungan antara variabel budaya kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,757, juga tergolong kuat. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,597, atau 59,7%, yang berarti variabel bebas menjelaskan 59,7% dari efektivitas performa.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai hasil studi terkait dampak keselamatan dan kesehatan kerja pada efektivitas pegawai di kantor Diskominfo Palembang, dapat disimpulkan:

1. Kepuasan kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Uji t menunjukkan nilai signifikansi kepuasan kerja adalah 0,000, kurang dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya kerja juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.



Saran

Sesuai observasi sebelumnya, berikut ialah beberapa usulan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Diskominfor Sumsel:

1. Peningkatan Kepuasan Kerja:
 - a. Peninjauan Gaji: Melakukan evaluasi rutin terhadap struktur gaji agar sesuai dengan standar industri dan kebutuhan pegawai.
 - b. Fasilitas Kerja: Meningkatkan fasilitas kerja seperti ruang kerja nyaman, peralatan yang memadai, dan lingkungan yang mendukung.
 - c. Penguatan Budaya Kerja:
 - d. Kolaborasi dan Komunikasi: Mendorong kerja sama dan komunikasi terbuka melalui pertemuan rutin, diskusi kelompok, dan kegiatan team building.
 - e. Penghargaan: Memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.
2. Monitoring dan Evaluasi Kinerja:
 - b. Pemantauan Berkala: Melakukan pemantauan kinerja secara rutin untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan memberikan umpan balik konstruktif.
 - c. Penggunaan Hasil Evaluasi: Memanfaatkan hasil evaluasi untuk merancang program peningkatan kinerja dan pengembangan pegawai yang lebih efektif.
 - d. Dengan mengaplikasikan langkah-langkah tersebut, diharapkan performa staf Diskominfo Sumatera Selatan akan meningkat, mendukung pencapaian tujuan dan visi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.
- Alim Khoiruddin Rambe, (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur*. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). *Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang*. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1)
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat Belas, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hartanto, Frans M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan
- Hasibuan. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behaviour* Edition: 10. (Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Perilaku Organisasi Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. *Budaya Kerja dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muhammad Muris, (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
- Nandika Putri Maulida, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

