Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah

Yulinda Agnesari Moha
STIA Bina Taruna Gorontalo
yulinda@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian ini melibatkan keseluruhan ASN berjumlah 80 orang sebagai subyek penelitian. Data Peningkatan kinerja diperoleh melalui tes hasil kerja, sedangkan data budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja dikumpulkan melalui Kuisisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur; (2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Aparatur; (3) Kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja Aparatur dan (4) Budaya organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan kinerja Aparatur. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa, Budaya organisasi, Pengembangan karir dan Kepuasan kerja memberi dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Pengembangan; Kepuasan; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Career Development and Job Satisfaction Performance Improvement Against the State Civil Apparatus (ASN) in the Regional Secretariat of Gorontalo Province. The population in this study is the State Civil Apparatus (ASN) Regional Secretariat Gorontalo province. The study included overall ASN totaling 80 people as research subjects. Improved performance of data obtained through the test work, while data on organizational culture, career development and job satisfaction were collected through a questionnaire. These results indicate that: (1) The organizational culture affect the performance Apparatus, (2) career development affect the performance Apparatus, (3) job satisfaction affect the performance Apparatus and (4) Cultural organizations, career development, and job satisfaction simultaneously performance improvements affect the Apparatus. Based on these findings it can be concluded that, organizational culture, career development and job satisfaction gave a significant impact on performance improvement ASN.

Keywords: Organizational Culture; Development; Satisfaction; Performance

PENDAHULUAN

Aparatur negara merupakan asset yang sangat vital bagi instansi pemerintah. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja pemerintah. Oleh karena itu peningkatan kinerja Aparatur menjadi fokus utama bagian manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi - potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan instansi pemerintah. Menurut (Kalangi, 2015), bahwa kinerja Aparatur merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam pemerintahan.

Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Menurut (Daulima & Katili, 2019) bahwa kualitas kerja (*Quality of Work*) adalah mutu hasil kerja seorang aparatur yang meliputi ketepatan, kerapian dan kelengkapan. Sementara kuantitas kerja (*Quantity of Work*) adalah satuan hasil kerja yang diukur dengan angka atau dapat dipadankan.

Kinerja seorang Aparatur bersifat individual, karena setiap Aparatur mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen pemerintah dapat mengukur prestasi Aparatur atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing Aparatur. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Tangkilisan, 2005). Pengertian lainnya kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya.

Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo pada dasarnya sudah cukup baik, terlihat dari sikap Aparatur yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Kinerja Aparatur menjadi suatu hal yang penting karena kinerja Aparatur akan menentukan kinerja organisasi apalagi bagi organisasi publik seperti halnya Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Maka dari itu, Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo senantiasa berupaya untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja Aparaturnya guna mewujudkan aparatur pemerintahan yang berkualitas dan profesional.

Namun, dalam upayanya tersebut tidak selalu berhasil seperti yang diharapkan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya prosedur yang berbelit-belit misalnya untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan maka terdapat sejumlah prosedur yang harus ditempuh sehingga program tersebut tidak dapat dengan cepat dilaksanakan.

Menurut (Bianca et al., 2014) selain budaya organisasi dan pengembangan karir penting, untuk peningkatan kinerja juga yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo telah menciptakan suatu kondisi yang saling menguntungkan bagi pemerintah, sebab Aparatur akan menyukai pekerjaannya dan berperilaku baik sesuai tuntutan kerjanya, sedangkan bagi Aparatur sendiri belum seluruh kebutuhannya terpenuhi. (Gijoh, 2013) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu kepada pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya: sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan menurut (Ayudiarini, 2012), bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena pengumpulan dan pengolahan data berbentuk angka, dengan studi kausal yang merupakan penelitian yang bersifat sebab akibat. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey. Survey dilakukan terhadap seluruh Aparatur pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo dengan cara menyebar kuesioner. Adapun variable dalam penelitian ini adalah: Variabel kinerja Aparatur (Y), Variabel budaya organisasi (X_1), Variabel pengembangan karir (X_2), Variabel kepuasan kerja (X_3).

Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari informan yang berupa hasil jawaban yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden (Fathoni, 2006). Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumen, brosur, majalah, mass media dan laporan-laporan (Ambari & Yusri, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo sebanyak 80 Aparatur, sedangkan pengambilan sampel adalah seluruh anggota populasi (Susanti & others, 2005), namun untuk mengantisipasi

dalam pengembalian kuesioner, seperti pada (Sukmaningrum & Harto, 2012), maka menggunakan batas minimum sampel dalam data yang dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama kerja. Pengungkapan dilakukan dalam bentuk data persentase. Deskripsi Data dilakukan untuk mengetahui gambaran atau deskripsi dari variabel penelitian di antaranya budaya organisasi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur. Deskripsi tersebut berupa data tentang rata-rata (*mean*), dan standar deviasi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Aparatur (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja Aparatur (Y) yang ditunjukkan dari *t* hitung (2.459) lebih dari nilai *t* tabel (1.992) atau *p*-value (0.016) kurang dari alpha 5% (0.050) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur, hal ini menunjukkan hipotesis 1 diterima. Penelitian ini didukung oleh Bernardin dalam (Rachmayanti, 2013), yaitu; “*Performance is defined as the record of outcome procedure on specified job functions or activities during a specified time period*”.

Menurut Bernardin (2003;143), Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari prosedur hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Adapun kriteria pengukuran kinerja menurut Bernardin (2003;147) dalam bukunya *Human Resource Management an Experiential Approach* yaitu; (1) *Quality*; (2) *Quantity*; (3) *Timeliness*; (4) *Cost-effectiveness*; (5) *Need for supervision*; (6) *Interpersonal impact*;

Penelitian (Yolandari, 2011), tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel budaya organisasi, pengembangan karier, dan *self-efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Pengaruh Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Aparatur (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier (X2) terhadap kinerja Aparatur (Y) yang didapatkan nilai *t* hitung (1.972) kurang dari nilai *t* tabel (1.992) atau *p*-value (0.0526) lebih dari alpha 5% (0.050) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja Aparatur yang artinya bahwa meningkatnya

pengembangan karir (X2) akan secara signifikan meningkatkan kinerja Aparatur (Y), hal ini menunjukkan hipotesis 2 diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian (Akbar, 2013) yang bertujuan untuk mengetahui lebih mendalam tentang Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir, Partisipasi Anggaran dan Komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian Ali Akbar menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi, pengembangan karir, partisipasi anggaran dan komitmen organisasi secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja Aparatur dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, sedangkan secara parsial variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, dan secara parsial variabel pengembangan karir dan partisipasi anggaran tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja Aparatur Aparatur dibidang akuntansi dan keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dan hasil pengujian Identifikasi Determinan (R Square) menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Partisipasi anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur hanya sebesar 46,5%, sedangkan sisanya yaitu 53,5% dipengaruhi oleh model lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur (Y) yang nilai t hitung (2.513) lebih dari nilai t tabel (1.992) atau p-value (0.014) kurang dari alpha 5% (0.050) yang artinya bahwa meningkatnya Kepuasan Kerja (X3) akan secara signifikan meningkatkan Kinerja Aparatur (Y), hal ini menunjukkan hipotesis 3 diterima.

Penelitian ini didukung oleh Chaterina Melina Taurisa, (2012) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur (Y)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ketika Uji simultan dalam penelitian ini dilakukan antara Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur (Y) didapatkan nilai F hitung (6.079) lebih dari nilai F tabel (2.725) atau p-value (0.001) kurang dari alpha 5% (0.050) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur. Hal tersebut menunjukkan adanya penemuan baru bahwa Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur (Y) sangat signifikan dan positif.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis tentang Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karier (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Aparatur (Y), maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur hal ini menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo memiliki sistem yang dianut oleh seluruh Aparatur Sipil Negara yang membedakan Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo tersebut dengan SATKER yang lain. Sistem tersebut dibentuk oleh masing-masing individunya dan telah menjadi karakter kunci dari nilai-nilai organisasi tersebut yang selalu berorientasi kepada hasil.

Pengembangan Karier dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur yang dibentuk paling besar oleh indikator proses *Mentors and sponsors* dan *Key subordinate* (Oktariandini, 2015), yang artinya bahwa sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo memiliki pembimbing dan sponsor yang akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Menurut (Utomo & Darmastuti, 2014), pengembangan karier bawahan juga ditentukan oleh pengetahuan dan ketrampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan juga merupakan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi ketrampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

Menurut (Harkat, 2014) kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Aparatur melalui Ganjaran yang pantas, yang berarti bahwa Aparatur menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan

sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka. Langkah yang cukup strategis dalam meningkatkan kinerja Aparatur yang manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo harus memiliki pembimbing dan sponsor berasal dari internal lembaga, dan memiliki sistem upah dan kebijakan promosi yang efektif dan efisien.

REFERENSI

- Akbar, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Partisipasi Anggaran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Akuntansi dan Keuangan Biro Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*.
- Ambari, T., & Yusri, A. (2015). *Kemenangan Lukman Edy-suryadi Khusaini di Kecamatan Perhentian Raja pada Pilgub Putaran Pertama Tahun 2013*. Riau University.
- Ayudiarini, N. (2012). *Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja*.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 2(3).
- Daulima, R., & Katili, A. Y. (2019). Kinerja Petugas Kebersihan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gorontalo Utara. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 136–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.15>
- Fathoni, A. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Harkat, A. (2014). Pengaruh Persepsi Atas Reward Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Pemerintah Kabupaten. *Jurnal Ilmiah INOVASI*, 14(2).
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 2(1), 1–18.
- Oktariandini, N. R. (2015). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DR. HASAN SADIKIN BANDUNG*. Universitas Widyatama.
- Rachmayanti, P. (2013). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Fasindo Jaya Perkasa*. Universitas Widyatama.

- Sukmaningrum, T., & Harto, P. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Susanti, R., & others. (2005). Sampling Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 187–208.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Grasindo.
- Utomo, D. B., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Yolandari, V. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Apj Purwokerto*. *Skripsi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok keAparaturan.