

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT REGIONAL REVENUE AGENCY of NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Erika Manoppo<sup>1</sup>  
Bernhard Tewel<sup>2</sup>  
Regina Saerang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[manoppoerika590@gmail.com](mailto:manoppoerika590@gmail.com)<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[regina.saerang@unsrat.ac.id](mailto:regina.saerang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawainya dan juga kinerja organisasi itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel penelitian berjumlah 62 orang ASN. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisa regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

**Abstract:** The role of human resources will greatly determine the success or failure in achieving the vision and mission set by the organization. The better the quality of human resources owned by the organization, the better the performance of its employees and also the performance of the organization itself. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance at the Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province. The research sample was 62 civil servants. Testing research instruments using validity and reliability tests. Data analysis uses multiple linear regression analysis techniques with F-test and t-test to prove the hypothesis. The results of the analysis show that organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of North Sulawesi Province, both partially and simultaneously.

**Keywords:** organizational culture, job satisfaction, employee performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu organisasi, artinya jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi itu akan semakin baik kinerja pegawainya dan juga kinerja organisasi itu sendiri sehingga mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Sebaliknya jika, suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi maka di perlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, efisien dan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan, khususnya pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, akuntabilitas, kejujuran transparansi,

profesionalisme, ketepatan dan konsisten serta keramahan sebagai *public servant*. Hal ini dimaksudkan agar supaya setiap pajak dan retribusi yang dibayarkan masyarakat memberikan timbal balik ke masyarakat dengan menyiapkan informasi yang dapat diakses lewat *internet flyers*, media online, media cetak media sosial lainnya yang disiapkan dan dibiayai oleh pajak dan retribusi tersebut.

Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor diantaranya budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang ditetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu integritas dan inovatif. Integritas adalah sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Sinergi adalah suatu bentuk dari sebuah proses atau interaksi yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimum. Inovatif dapat diartikan sebagai proses dan/atau hasil pengembangan pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses, dan /atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan, dan paham aturan. Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Apabila seorang pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap organisasi dimana dia bekerja, dia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan dengan penuh rasa tanggung jawab. Masalah kepuasan kerja pegawai penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang baik.

Dalam wawancara penelitian dengan beberapa pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara disaat masa pandemic Covid-19 yang terjadi di tahun 2020 membuat organisasi merubah beberapa peraturan yang ada seperti jam masuk dan pulang kerja selama masa pandemic dengan adanya WFH, budaya berubah dan juga beberapa peraturan lainnya juga di ubah menyebabkan disiplin kerja beberapa pegawai yang menjadi tidak patuh terhadap peraturan yang ada. Berbagai perubahan ini telah berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pegawainya.

Kepuasan kerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jalan 17 Agustus Kota Manado jika indikator tercapai maka akan menerima reward artinya kepuasan kerja itu akan dinilai dari kinerja prestasi kerja yang bagus dan juga ketiga indikator yaitu disiplin perilaku kinerja lapangan dan jika ketiga ini tercapai maka akan menerima penghargaan dengan diberikan tugas luar dan cuti. jika pegawai rajin dalam pekerjaannya dan reward yang akan diterima tunjangan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja (start april 2022) gaji pegawai 13, 14 + triwulan 3 tahun, 14 tahun dan perjalanan dinas.

**Tabel 1. Indikator kinerja Badan Pendapatan Daerah**

No	Kinerja Pegawai	Permasalahan	2021-2022
1	Disiplin	Lalai mengambil absen pada saat covid-19	20%
2	Perilaku	kesadaran masyarakat membayar pajak berkurang karena masalah ekonomi	20%
3	Kinerja lapangan	Kendal-kendala penelusuran secara langsung pada saat covid-19	30%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 2023

Tabel 1 menunjukkan indikator kinerja pegawai yaitu capaian kinerja disiplin sebesar 20% dan e-kinerja sebagai alat ukur elektronik sebesar 20%. Adapun capaian target yaitu 80%, realisasi capaian target/ jenis pajak 70%, dan realisasi penelusuran penagihan pajak sebesar 30%. Dilihat dari tabel di atas ada penurunan penelusuran penagihan pajak dari kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan sehingga dalam hal ini penerunan kinerja akan sangat berpengaruh pada budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Maka dari itu penulis berkeinginan meneliti lebih dalam mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara Jalan 17 Agustus Kota Manado.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang diinginkan.

### Kinerja Pegawai

Zainal (2013) menyatakan kinerja pegawai adalah alat yang digunakan oleh pengurus untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka bersedia mengubah tingkah laku sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan syarikat dan norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin

### Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2005) Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Indikator budaya organisasi meliputi inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, stabilitas.

### Kepuasan Kerja

Sopiah (2008) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Locke dalam Wijono (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perasaan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Indikator kepuasan kerja meliputi promosi, gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisi.

### Penelitian Terdahulu

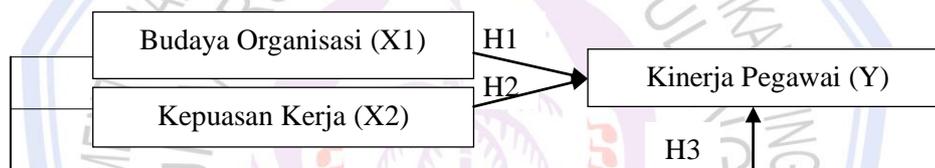
Penelitian Harahab (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh variabel tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan yang berjumlah 55 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan. Uji parsial menunjukkan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan.

Penelitian Widodo (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kantor Wilayah Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan asosiatif dengan metode pengumpulan

data yang menggunakan teknik survei melalui wawancara, studi dokumentasi dan angket. Pengukuran data variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan interval penilaian antara skor 1-5, dimana skor 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju sedangkan skor 5 menunjukkan persepsi sangat setuju. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada pada bagian keuangan dan kepegawaian. Dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 34 orang dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel adalah analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji T (uji parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service). Hasil temuan dari penelitian ini adalah: 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja; 2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 3. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kotongan, Tewel, dan Sendow (2021) bertujuan mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial budaya organisasi, komunikasi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini secara simultan variabel Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja, secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja, secara parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian teori, 2022*

### Hipotesis:

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H3: Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif asosiatif yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena variabel-variabelnya dinyatakan dalam angka.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai ASN pada Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 62 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dijadikan sampel.

**Jenis Dan Sumber Data**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari obyek penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mempelajari literatur yang meliputi jurnal dan *textbooks* serta sumber lain yang berkaitan dengan variabel dan permasalahan yang dibahas.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrument atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011).

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linier berganda. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), maka model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Uji Hipotesis****Pengujian Secara Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara parsial.

**Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

### Koefisien Determinasi

Ghozali (2016:97) menyatakan koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### Uji Validitas

Data tabel 1 menunjukkan nilai R hitung untuk budaya organisasi paling rendah terdapat pada item X6 =0,533 lebih besar r tabel =0,244., r hitung kepuasan kerja terdapat pada item X2.5=0,445 lebih besar = t tabel =0,244 dan r hitung kinerja pegawai terdapat pada y.2=0,770 lebih besar dari t tabel 0,244. Berdasarkan hasil - hasil ini dapatlah dikemukakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

##### Uji Reliabilitas

#### Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

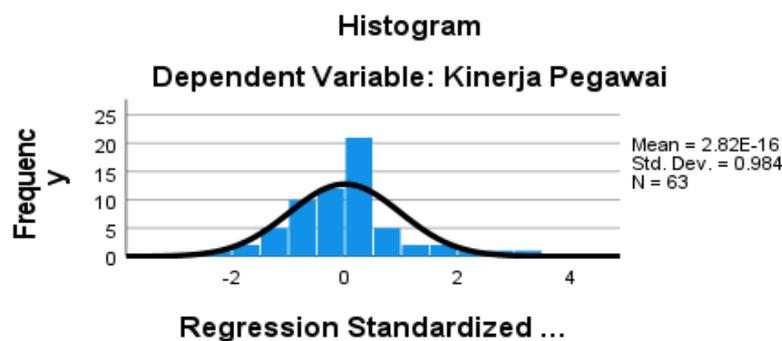
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,914	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,822	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,878	Valid

Sumber: Olahan data SPSS v25

Data tabel 2 menunjukkan budaya organisasi (X1) Cronbach Alpha =0,914 lebih besar 0,70., kepuasan kerja Cronbach Alpha =0,822 lebih besar 0,70 dan kinerja pegawai Cronbach Alpha 0,878 lebih besar 0,70 dimana hasil -hasil ini mengartikan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Olahan data SPSS v25*

Kurva pada histogram diatas dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng. Jadi dapat disimpulkan untuk uji normalitas ini dikatakan normal.

##### Uji Multikolinieritas

#### Tabel 3. Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi X1	.639	1.566
Kepuasan Kerja X2	.639	1.566

Dependent Variable: kinerja pegawai Y

*Sumber: Olahan data SPSS v25*

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 3 diatas diperoleh nilai Tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 yang berarti bahwa variabel independen budaya organisasi (X1) kepuasan kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas

### Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.061	2.362		2.990	.004
BudayaOrganisasi	.188	.040	.530	4.694	.001
KepuasanKerja	.158	.069	.258	2.280	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan data SPSS v25

Berdasarkan data tabel 4 diatas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.061 + 0,188X_1 + 0,158X_2$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta,  $a = 7,061$  mengartikan jika faktor Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak berubah atau sama dengan nol, maka Kinerja pegawai adalah sebesar 7,061 satuan.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien regresinya,  $b_1 = 0,188$  menunjukkan adanya arah positif artinya jika budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,188 satuan. Selanjutnya dengan melihat nilai T-hitung = 4,694 lebih besar nilai T-tabel = 2,00 (untuk  $n-k=60$ ) dan tingkat signifikansinya = 0,001 lebih kecil 0,05, maka hipotesis 1 (H1) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima atau terbukti.
3. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresinya,  $b_2 = 0,158$ , menunjukkan adanya arah positif artinya jika Kepuasan Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,158 satuan. Selanjutnya dengan melihat nilai T-hitung = 2,280 lebih besar nilai T-tabel = 2,00 (untuk  $n-k=60$ ) dan tingkat signifikansinya = 0,026 lebih kecil 0,05, maka hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima atau terbukti.

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.364	2	49.682	31.393	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	94.954	60	1.583		
	Total	194.317	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olahan data SPSS v25

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji simultan pada Tabel 5 tentang pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh signifikansi <0,001. Hal ini berarti Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F-hitung dibandingkan dengan nilai F-table. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah jika nilai F-hitung > F-tabel, maka hipotesis penelitian diterima dan demikian sebaliknya. Dalam kasus diatas nilai F-hitung = 31.393 > F-tabel = 3,15. Berdasarkan kedua kriteria pengujian tersebut. maka hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa Budaya

Organisasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat diterima atau terbukti.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.511	.495	1.25800
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Olahan data SPSS v25

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi yang terdapat pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,495. Hal ini berarti naik turunnya Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara ditentukan oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja sebesar 49,5%, sedangkan 50,5% sisanya ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisa linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi, dan Kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Budaya organisasi dan Kepuasan kerja dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa Budaya organisasi dan Kepuasan kerja memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan Kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dijadikan pertimbangan pengambilan keputusan dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini sejalan dengan temuan Garnida (2012) dalam penelitiannya pada pegawai Yayasan Taruna Bakti Bandung yang menyatakan Budaya organisasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawainya. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Santoso (2020) pada karyawan Koperasi Rajawalii PT. Telkom yang menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Pimpinan harus berupaya menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawainya agar mereka memiliki dan mempraktekannya terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pimpinan harus meningkatkan kepuasan pegawainya berkenaan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika nilai-nilai budaya organisasi dimiliki para pegawai dan mereka merasakan adanya kepuasan kerja dalam pekerjaannya, maka kinerja mereka akan meningkat.

#### Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dari hasil penelitian ini bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai "diterima. Jadi Budaya Organisasi merupakan faktor penting yang harus dimiliki setiap pegawai dalam pekerjaan, terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian Widodo (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. Hasil temuan dari penelitian tersebut adalah: 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja; 2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 3. Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menyatakan Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Pegawainya. Kepuasan kerja pegawai adalah ukuran kepuasan yang dirasakan mereka dengan pekerjaan

yang berkaitan dengan sifat tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni. Hasil ini pun mendukung penelitian Harahap (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawannya. Penelitian lain yang sejalan dengan temuan ini dilakukan Tewel et al. (2021) pada karyawan perbankan di Sulawesi Utara. Hasil penelitian mereka menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat di simpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan faktor dalam mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Pegawai di instansi. Ini dikarenakan Kepuasan Kerja Pegawai adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut

1. Pimpinan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu menanamkan nilai-nilai budaya organisasinya kepada para pegawai, terutama dalam meningkatkan kinerja pelayanan pada masyarakat.
2. Pimpinan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawainya secara terus menerus agar mereka dapat berkinerja lebih baik.
3. Kinerja Pegawai yang perlu ditingkatkan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dimana setiap pegawai perlu mengetahui aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini dapat ditempuh oleh pegawai dengan menjunjung tinggi norma-norma yang telah berlaku dalam organisasi, sehingga kedisiplinan pegawai dalam mengembangkan organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Garnida, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Yayasan Taruna Bakti Bandung (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Yayasan Taruna Bakti). *Jurnal Saung Guru*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/mdb/article/view/13091>. Diakses pada 8 Oktober 2022.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Harahab, W. S. U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pattimura Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/46921>. Diakses pada 17 Juni 2022
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kotangon, A. A., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2005). *Management*. Internasional Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 7, No. 1. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/download/6381/3410>. Diakses pada 23 Agustus 2022.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasial*. Yogyakarta: Andi
- Tewel, B., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(10), 24-32. <https://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/3290/2255>. Diakses pada 23 Agustus 2022.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri Dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada
- Widodo. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1, 279-295. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/562>. Diakses pada 17 September 2022
- Zainal, R. V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada