

The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On The Performance Of PLKB Officers In Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang District

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang

Anggia Putri^{1*}, Sonny Hersona GW², Hartelina³

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,3,2}

2110632020014@student.unsika.ac.id^{1*}, sonny.hersona@fe.unsika.ac.id²,

hartelina@fe.unsika.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on the performance of PLKB Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang Regency. The research method that will be used in this research is a quantitative research method. For data analysis used in research is descriptive statistics. In addition, the research method that will be used in this study is a research method based on the formulation of an associative problem or in more detail is a causal relationship. The population in this study were all PLKB officers with a total of 207 people. The samples were taken based on the results of calculations using the Slovin formula, namely as many as 134 people (rounded off) which were considered to represent the existing population. The sampling technique used in this research is simple random sampling. While the analytical tools used are multiple linear regression analysis, classical assumptions, T test (partial test), F test (simultaneous), the coefficient of determination with the help of SPSS (Statistical Product and Service) software. The results of the study show both partially and simultaneously that organizational culture and job satisfaction affect the performance of PLKB Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang Regency.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif. Selain itu metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian berdasarkan rumusan masalah Asosiatif atau lebih detailnya adalah hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh petugas PLKB dengan jumlah 207 orang. Sampel yang diambil berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumusan Slovin yaitu sebanyak 134 orang (pembulatan) yang dianggap mewakili populasi yang ada. Dengan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sementara alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji T (uji parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service). Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga mengamatkan bahwa salah satu pembangunan

sumber daya manusia Indonesia adalah melalui pengendalian jumlah penduduk. Berdasarkan hasil sensus penduduk BPS pada September 2020 lalu, jumlah penduduk Indonesia yang tercatat sebanyak 270,20 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021). Menurut Rismawati bahwa tingginya pertumbuhan penduduk ini dapat diatasi salah satunya dengan pengaturan kehamilan melalui Program Keluarga Berencana (Pujiyanto *et al.*, 2017). Sejak pelaksanaan program KB mulai 1970, Indonesia telah berhasil menurunkan angka kelahiran total dari 5,7 (1960) menjadi 2,45 anak per keluarga pada awal 2020. Namun, capaian ini belum maksimal karena masih di atas target pemerintah yaitu 2,1 anak per keluarga. Sejak tahun 2004, ketika kebijakan Desentralisasi mulai diberlakukan, Program KB tampak menyusut di lapangan. Pelaksanaan Program KB pada era reformasi dipengaruhi oleh berbagai lingkungan strategis.

Sebagai dampak dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, maka sebagian urusan pemerintahan di bidang Keluarga Berencana di tingkat Kabupaten/Kota diserahkan ke Pemerintah Kabupaten/ Kota pada tahun 2004. Menurut Alimoeso bahwa desentralisasi diakui sebagai salah satu titik lemah BKKBN, akibatnya Program KB menghadapi tantangan yang luar biasa berat, karena secara kelembagaan di tingkat Kabupaten/Kota digantikan dengan lembaga yang ada di daerah (Pujiyanto *et al.*, 2017). Berbagai kondisi di atas menyebabkan terbelenggalnya aktifitas penyuluhan KB oleh petugas penyuluh. Harapan besar yang dibebankan kepada Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) ternyata masih diliputi berbagai masalah yang menyangkut kinerja PLKB di lapangan, menurut Kurniawan dalam (Pujiyanto *et al.*, 2017) bahwa permasalahan dilapangan yang terjadi antara lain: kemampuan manajemen yang terbatas, pelaksanaan tugas yang berorientasi angka kredit, pengetahuan dan wawasan tentang program KB yang terbatas, kemampuan mendorong partisipasi masyarakat yang tidak merata, penampilan kerja yang belum memadai dan rasio PLKB terhadap jumlah desa/kelurahan binaan yang kurang tepat.

Provinsi Jawa Barat merupakan wilayah dengan jumlah penduduk terbanyak se-Indonesia, yakni mencapai 48,64 juta jiwa pada Juni 2022. Dengan luas wilayah provinsi 37.040 km persegi, maka setiap 1 km persegi di Tanah Pasundan rata-rata dihuni 1.313 jiwa penduduk (Katadata, 2022) dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 11,1 persen. Kepadatan penduduk 1.365 jiwa per kilometer persegi. Salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat adalah Karawang. Kabupaten Karawang berbatasan dengan Kabupaten Bekasi di Barat, dengan jumlah penduduk pada tahun 2021 sebanyak 2.406.895 jiwa, dan kepadatan penduduk 1.457 jiwa per km². TFR di kabupaten ini menunjukkan tren yang naik. Program Kependudukan dan Keluarga Berencana (KKB) di Kabupaten Karawang dikelola oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB). Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang mempunyai peran posisi yang sangat strategis untuk mewujudkan penyelenggaraan dan melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan Keluarga Berencana serta ketahanan keluarga, serta meningkatkan kapabilitas manajemen dan kapasitas sumber daya, utamanya adalah sumber daya manusia yang bermutu.

Salah satu faktor yang menopang sistem kerja yang bermutu pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang adalah tersedianya petugas PLKB yang profesional. Tinggi rendahnya kualitas SDM petugas PLKB antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasi dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perseorangan atau kelompok. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2017). Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dapat memperlihatkan kelayakan pelaksanaan suatu program kegiatan guna mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi (Bahri *et al.*, 2022; Kartika *et al.*, 2020; Kurniasari *et al.*, 2017). Mencapai kinerja yang optimal, menuntut

lembaga/organisasi menciptakan kondisi yang mendukung pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal (Rahman & Prasetya, 2018). Berikut adalah capaian kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang tahun 2021.

Tabel 1. Capain Kerja DPPKB Kabupaten Karawang Tahun 2021

Indikator	Sasaran	Realisasi	Persentase
Jumlah Peserta KB Baru	88.229	98.646	111,8
IUD	2.730	3.627	132,9
MOP	129	185	143,4
MOW	1.031	1.182	114,6
Kondom	4.365	4.762	109,1
Implan	965	331	34,3
Suntik	39.833	47.551	119,4
Pil	8.117	37.826	466,0
Bina Keluarga Balita	110	91	82,7
Bina Keluarga Remaja	30	30	100,0
Bina Keluarga Lansia	336	273	81,3
Pusat Inforasi Konseling Remaja	86	72	83,7
Tahap Tumbuh	66	64	97,0
Tahap Tegar	12	7	58,3
Tahap Tagak	8	1	12,5
Kelompok UPPKS	484	465	96,1

Sumber: LAKIP DPPKB Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masih ada program-program yang belum mencapai target, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak program yang belum mencapai sasaran, ini menunjukkan masih lemahnya kinerja petugas PLKB. Untuk memperkuat data empris tentang kinerja petugas PLKB, maka penulis melakukan pra penelitian kepada 30 petugas PLKB, berikut hasilnya.

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Kinerja Petugas PLKB DPPKB Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Jawaban						Jumlah	
		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan DPPKB selalu saya kerjakan dengan rapih	15	50	15	50	0	0	30	100
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	14	47	16	53	0	0	30	100
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan	12	40	18	60	0	0	30	100
4	Tugas yang diberikan oleh pimpinan selalu saya kerjakan sesuai dengan target yang diberikan	10	33	18	60	2	7	30	100
5	Saya selalu cepat dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	9	30	14	47	7	23	30	100
6	Hasil kerja yang saya lakukan memberikan kontribusi yang besar terhadap Instansi	9	30	19	63	2	7	30	100

No	Pernyataan	Jawaban						Jumlah	
		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%
	Jumlah	69	230	100	333	11	36,7	180	600
	Rata-rata	11	38	17	56	2	6	30	100

Sumber: Data Hasil Pra Penelitian Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kinerja petugas PLKB DPPKB Kabupaten Karawang belum optimal. Ini dibuktikan dengan nilai rata-rata sebesar 17 orang atau 56% dengan menjawab pada jawaban cukup setuju. Kondisi ini tentunya akan mengganggu pencapaian realisasi terhadap target yang sudah ditentukan, sehingga DPPKB Kabupaten Karawang harus dapat melakukan terhadap evaluasi kinerja petugas PLKB. Menurut (Siagian, 2018) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Paramitha, R. 2019). Jika sebuah organisasi memiliki budaya yang baik maka akan membuat karyawan bekerja sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Fenomena yang peneliti dapatkan bahwa belum efektifnya budaya organisasi yang diterapkan di DPPKB Kabupaten Karawang khususnya bagi petugas PLKB yaitu kurangnya penanaman nilai budaya harmoni seperti kurangnya rasa kebersamaan antar petugas PLKB, kepedulian antar sesama dikarenakan kesibukan masing-masing petugas dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kurangnya membangun kerjasama dengan baik antar petugas PLKB dan kinerja petugas PLKB belum sepenuhnya berjalan efektif dan efisien. Untuk lebih menguatkan kembali fenomena di atas, penulis telah melakukan pra penelitian kepada 30 orang petugas PLKB, dimana hasilnya menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja petugas PLKB DPPKB Kabupaten Karawang masih rendah. Ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban berada pada kategori cukup setuju. Penelitian tentang budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dilakukan oleh (Novziransyah, 2017; Andayani & Soehari, 2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (AlShehhi *et al.*, 2021; Rivai, 2020). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prawirosumarto *et al.*, 2017; Hamsal, 2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ada beberapa petugas PLKB yang merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja, dikarenakan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh petugas PLKB. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Umum Kepegawaian DPPKB Kabupaten Karawang menyebutkan bahwa kepuasan kerja petugas PLKB belum optimal. Selain itu untuk memperjelas masalah kepuasan kerja, penulis menyebarkan kuesioner pra-penelitian pada 30 orang petugas PLKB untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja petugas PLKB DPPKB Kabupaten Karawang. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa sebagian petugas PLKB menilai kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Disamping itu penulis pun melakukan wawancara dengan beberapa petugas PLKB terkait dengan hasil kuesioner pra penelitian yang penulis sebarakan.

Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kepuasan kerja petugas PLKB DPPKB Kabupaten Karawang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya : sifat pekerjaan yang monoton, beban kerja yang berlebihan mengakibatkan jam kerja petugas PLKB menjadi berlebihan, bahkan terkadang pihak DPPKB sering meminta para petugas PLKB untuk tetap bekerja pada saat hari libur kerja yang menyebabkan petugas PLKB merasa kelelahan dalam bekerja dan tidak mempunyai waktu untuk beristirahat serta pemberian insentif yang tidak merata sesama petugas PLKB dibagikan yang sama. Pentingnya kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja dibuktikan oleh beberapa hasil penelitian diantara oleh (Agustina, *et al.*, 2019; Buntaran & Alfiyana, 2019; Qolbi & Maulida, 2018; Setyawibowo & Silvianita, 2017; Vratskikh *et al.*, 2016) dimana menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan (Lestari *et al.*, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut di atas, sebab berdasarkan hasil penelitian (Garnida, 2011; Widodo, 2019; Genoveva, 2021; Qurnain & Gazali, 2021) bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja petugas PLKB DPPKB Kabupaten Karawang, perlu adanya penelitian dalam mengkaji pengaruhnya tersebut. Maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluraga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang**".

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Menurut (Hari, 2019), budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Sedangkan menurut (Sutirno, 2019), budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap dan berperilaku bagi anggota organisasi yang dianut secara bersama- sama.

Adapun dimensi dan indikator budaya organisasi menurut (Robbins, 2018) yaitu: 1). Inovasi dan keberanian mengambil resiko, indikatornya adalah dukungan rekan kerja, suasana kerja dan kreativitas. 2). Perhatian pada hal-hal rinci. Indikatornya yaitu pertimbangan dalam mengambil resiko dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. 3). Orientasi hasil. Indikatornya adalah ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi hasil pekerjaan. 4). Orientasi manusia. Indikatornya adalah pencapaian target dan dukungan instansi dalam mencapai hasil serta perhatian instansi terhadap kenyamanan pekerjaan. 5). Orientasi tim. Indikatornya adalah perhatian terhadap keperluan pribadi karyawan dan 6). Keagresifan. Indikatornya adalah kerjasama yang terjadi antara anggota tim dan toleransi antara anggota tim.

Kepuasan Kerja

Menurut (Arianto, 2017), kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi karakteristik dan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2017), kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh (Wibowo, 2017), yaitu : 1). Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Indikator dari dimensi ini, yaitu kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif dan kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar. 2). Gaji/Upah. Indikator dari dimensi ini, yaitu kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kepuasan atas tunjangan yang diberikan dan kepuasan atas pemberian insentif. 3). Supervisi. Indikator dari dimensi ini, yaitu kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan, kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan dan kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan. 4). Rekan kerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu kepuasan atas kerjasama dalam tim dan kKepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Kinerja

Secara operasional menurut (Suryani *et al.*, 2020), kinerja pegawai yaitu usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah hasil produktifitas sedangkan kualitas diartikan sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan. Sedangkan menurut Robbins dalam (Manalu, 2021), kinerja sebagai suatu ukuran yang mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Prestasi tersebut sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Adapun dimensi dan indikator kinerja menurut (Silaen *et al.*, 2021) yaitu 1). Kualitas kerja. Indikatornya adalah: Kerapihan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dan keberhasilan. 2). Kuantitas kerja. Indikatornya adalah: volume keluaran dan kontribusi. 3). Ketepatan waktu. Indikatornya adalah: kehadiran, penyelesaian pekerjaan. 4). Efektivitas. Indikatornya adalah: kemampuan memaksimalkan sumber daya yang ada. 5). Komitmen. Indikatornya adalah: rasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara ilmiah untuk mendapatkan data demi mencapai suatu tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistic deskriptif.

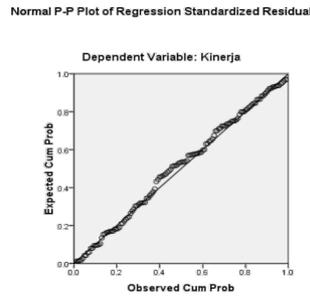
Selain itu metode penelitaian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitaian berdasarkan rumusan masalah Assosiatif atau lebih detailnya adalah hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh petugas PLKB dengan jumlah 207 orang. Sampel yang diambil berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumusan Slovin yaitu sebanyak 134 orang (pembulatan) yang dianggap mewakili populasi yang ada. Dengan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sementara alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi, dimana data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat ke garis.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1, maka terjadi gejala multikolinieritas. Berikut hasilnya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organsiasi	.945	1.058
Kepuasan Kerja	.945	1.058

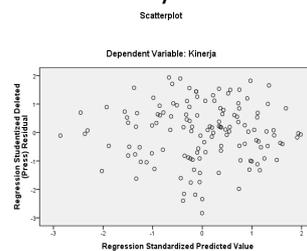
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai VIF (1,058) < 10 dan nilai *tolerance* (0,945) > 0,1. Hasil ini memiliki arti bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut (Ghozali, 2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasilnya.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar titik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Data Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui keeratan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.718	5.001		-1.743	.084
	Budaya Organsiasi	.606	.089	.461	6.807	.000
	Kepuasan Kerja	.490	.089	.373	5.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka bentuk persamaannya adalah : $Y = -8,718 + 0,606X_1 + 0,490X_2$. Hasil ini memberikan arti bahwa:

1. Nilai *constant* sebesar -8,718 artinya jika variabel budaya organisasi, kepuasan kerja bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan bernilai sebesar -8,718.
2. Koefisien regresi X_1 (budaya organisasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,606, yang artinya jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan 1% maka volume kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,606.
3. Koefisien regresi X_2 (kepuasan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,490, yang artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan 1% maka volume kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,490.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.424	6.14506

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organsiasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan perhitungan program SPSS diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel x (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dengan variabel Y (Kinerja) bernilai positif. Hubungan positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan Y. dimana *Adjusted R Square* sebesar 0,424 berarti variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 42,4% terhadap kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Uji t

Menurut (Ghozali, 2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumusan $df = n - k - 1$ maka diperoleh besaran nilai t_{tabel} yaitu $134 - 3 - 1 = 130$. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,978. Berikut hasilnya.

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.718	5.001		-1.743	.084
	Budaya Organsiasi	.606	.089	.461	6.807	.000
	Kepuasan Kerja	.490	.089	.373	5.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Keterangan:

1. Budaya organsiasi memiliki t_{hitung} sebesar 6,807 dengan nilai *Sig.* sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,807 > 1,978$) yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Hasil ini didukung oleh penelitian (Novziransyah, 2017; Andayani & Soehari, 2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (AlShehhi *et al.*, 2021; Rivai, 2020). Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prawirosumarto *et al.*, 2018; Hamsal, 2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5,513 dengan nilai *Sig.* sebesar 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,513 > 1,978$) yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian (Agustina, *et al.*, 2019; Buntaran & Alfiyana, 2019; Qolbi & Maulida, 2018; Setyawibowo & Silvianita, 2017; Vratskikh *et al.*, 2016) dimana menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan (Lestari *et al.*, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji F

Tabel 7. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3771.298	2	1885.649	49.935	.000 ^a
	Residual	4946.792	131	37.762		
	Total	8718.090	133			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organsiasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel kinerja sebesar 49,935 (lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,67) dan $Pvalue$ sebesar $0,000 < 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang secara simultan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian (Garnida, 2011; Widodo, 2019; Genoveva, 2021; Qurnain & Gazali, 2021) bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja petugas PLKB Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.

Saran

1. Hendaknya Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang harus lebih jeli dan peka untuk menciptakan budaya di dalam organisasi menjadi lebih kondusif bagi para petugas PLKB khususnya dan seluruh pegawai Dinas umumnya. Dengan memberikan rasa aman dan kenyamanan terhadap lingkungan kerja serta menciptakan terjalinnya susasana kekeluargaan antar anggota dalam organisasi dapat dijadikan salah satu cara untuk memperbaiki budaya organisasi. Karena budaya yang dirasakan aman bagi pegawai akan menjadikan pegawai betah untuk tetap berada di lingkungan kerjanya serta memberikan hasil yang terbaik atas pekerjaannya.
2. Hendaknya Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang harus mengetahui lebih rinci lagi mengenai hal-hal lain yang dapat mendorong terciptanya kepuasan bagi para petugas PLKB. Selain itu DPPKB Kabupaten Karawang sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana dapat memenuhi kebutuhan pegawai baik dari dalam diri mereka maupun dari luar, seperti perlu adanya peningkatan gaji yang diterima dan juga mengurangi tingkat kesalahpahaman antar rekan kerja dengan cara meningkatkan komunikasi antar divisi agar memperoleh informasi secara menyeluruh, sehingga bisa lebih akrab dan bertukar pengalaman.

Daftar Pustaka

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 33–40. <https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>.
- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1980934.
- Andayani, A. A. and Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), pp. 129–145. doi: 10.34005/akademika.v8i02.366.
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*.

- Bahri, A. F., Rahman, M. F., Nur, R., Ulwan, M. N., Syahputra, A., Azmi, F., & Amiruddin. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>.
- Buntaran, F., A., Ario, Dicky, A. & Alfiyana, V., Y. (2019). Impact of Job Satisfaction on Job Performance. *Review of Behavioral Aspect in Organization & Society*, 1.2 (2019), 121–28.
- Garnida, A. (2011). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Yayasan Taruna Bakti Bandung (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Yayasan Taruna Bakti). Universitas Pendidikan Indonesia”. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Universitas Pendidikan Indonesia. Vol. 01 No. 4 Maret 2011.
- Genoveva, V. (2021). Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak Dan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 396–410.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Sembilan*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15-29.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja Deepublish*.
- Kartika, R., Prabowo, F. H. E., & Akbar, D. S. (2020). Evaluasi Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia. *Jurnal Edukasi (Ekonomi ...)*, 8(1), 1–8. <https://doi.org/10.25157/je.v8i1.3341>.
- Kurniasari, D., Kurniasari, D., & Marta, M. S. (2017). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Efektivitas Pengendalian Anggaran Di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 53(4), 130. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v2i2.1446>.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3412-3441.
- Manalu, Gunawan. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dinasti Review 2*, no. 3 (2021): 292–99.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik*. 2 (1): 13-25.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organozational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358.
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., Harsanto, B. T., Administrasi, M. I., Ilmu, F., & Politik, I. (2017). gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana leadership style toward family planning counselors performance Pendahuluan. *Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 30(3), 278–289.
- Qolbi, T., A., & Maulida, A., R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Syariah Tasikmalaya. *Syari'ah Economics*. V. 2, No. 2. ISSN 2807-8942.
- Qurnain, N., & Gazali, G. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 2(1), 59. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v2i1.452>.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Setyawibowo, W., dan Silvianita, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Gunung Kidul. *E-proceeding Management*, 4(1), 609-618.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Cetakan 1). Nilacakra Publishing House.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.
- Vratskikh, I., Masa'deh, R. (Moh'dTaisir), Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 69. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69>.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 279–295.