
PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH INDRAMAYU

Indra Surya Permana^a, Listyaningsih^b, Susi Herliawati^c

^a Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, indra.stiecirebon@gmail.com

^b Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, listyaningsihdjilil77@gmail.com

^c Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, susiherliawati@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of empowerment of Human Resources, Organizational Culture, Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Secretariat of Indramayu Regency. Data analysis techniques in this study by using multiple regression analysis test used to determine the effect of independent variables namely empowerment of human resources, organizational culture and job satisfaction on the dependent variable namely employee performance, multiple linear analysis test, coefficient of determination and hypothesis testing (t test partial and simultaneous f test). The results of that HR empowerment partially has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance. Partial job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and simultaneously Empowerment of HR, Organizational Culture and Work Authority has a positive and significant effect on Employee Performance. That Empowerment of HR, Organizational Culture and Job Satisfaction partially and simultaneously influences Employee Performance at the Regional Secretariat of Indramayu Regency.

Keywords: Empowerment of Human Resources; Organizational Culture; Job Satisfaction and Employee Performance

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indramayu. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan uji analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen yaitu pemberdayaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai, uji analisis linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t parsial dan uji f simultan). Kesimpulan bahwa pemberdayaan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi, Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indramayu.

Kata Kunci: Pemberdayaan SDM; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Dan dalam sebuah instansi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaan dalam sebuah instansi jika Sumber Daya Manusia tidak berkualitas maka pekerjaan didalam sebuah instansi tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, atau tidak sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika suatu instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap instansi.

Dalam sebuah instansi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, karena untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaan dalam sebuah instansi jika Sumber Daya Manusia tidak berkualitas maka pekerjaan didalam sebuah instansi tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, atau tidak sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu sebuah instansi harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang cakap karena Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi

Jika suatu instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap instansi. Apabila Pegawai mempunyai keterampilan dan

keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya sangat memuaskan, maka para pemimpin harus mempunyai perhatian khusus terhadap peningkatan Kinerja dari Pegawai yang dimilikinya. Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan Kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintah.

Melihat pentingnya peranan faktor Sumber Daya Manusia dalam sebuah instansi, maka tidak salah jika dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan instansi secara langsung. Selain itu para Pegawai dalam melaksanakan tugasnya seharusnya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh pimpinan, dengan demikian pegawai tersebut dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja atau kinerja yang baik. Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sangat dibutuhkan pegawai yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para pemimpin dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini dikarenakan sering terlihat terjadi kesenjangan didalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, ditambah dengan kurang peduli terhadap permintaan masyarakat sehingga menimbulkan berbagai masalah.

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kebutuhan organisasi yang mutlak

dibutuhkan adalah berlanjutnya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki. *Job Performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya akan berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Karena menurut Handoko (2008: 78) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan.

Oleh karena itu pentingnya Sumber Daya Manusia atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan pemberdayaan pegawai (*Empowerment*) terhadap pegawainya, karena pemberdayaan pegawai dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri pegawainya (Hansen dan Mowen, 1997). Selain itu pemberdayaan yang dilakukan organisasi kepada pegawainya nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya hingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Laschinger Finegan dan Shamian, 2001). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia itu sendiri adalah untuk memberikan dorongan, motivasi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan Intansi dengan cara memberikan kekuasaan atau mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas kerja yang pada akhirnya dimaksudkan untuk meningkatkan

kinerja pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Secara umum kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan. Pemberdayaan sumber daya manusia juga diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Keberadaan pegawai di dalam organisasi menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah budaya organisasi. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi. Menurut Schein (1988) dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota.

Kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan untuk kelangsungan hidup ke depan suatu organisasi. SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam kinerja suatu organisasi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Kinerja yang tinggi mencerminkan keadaan pegawai yang dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab serta konsentrasi untuk bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut merupakan faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan sebuah instansi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, maka instansi harus lebih memperhatikan dan memotivasi tenaga kerjanya secara efektif dan efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal, dengan demikian tujuan dari instansi akan dapat tercapai.

Selain pemberdayaan sumber daya manusia dan budaya organisasi, salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan

kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat Handoko (1997: 122) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Namun ternyata semua faktor tersebut masih belum mendapatkan solusinya, dikarenakan masih adanya beberapa pegawai yang belum dapat memberikan kinerja yang baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indramayu sehingga ini menimbulkan permasalahan dalam tata pemerintahan sebagai pemberi pelayanan pada masyarakat.

Metode Penelitian

A. Metode penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:11).

B. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:199). Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indramayu yang berjumlah 40 orang.

C. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indramayu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk *sampling* yang digunakan adalah metode jenis *purposive* dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:217).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan observasi lapangan. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, menurut (Sugiyono, 2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan karena skala ini merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran.

Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka, dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) skor 1

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu uji keabsahan instrumen penelitian (kuesioner) yang akan digunakan untuk pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Imam Ghozali, 2013: 52) Uji validitas dilakukan untuk dapat menampilkan data yang akurat maka butir-butir pertanyaan atau pernyataan di uji validitasnya.

Teknik kolerasi yang digunakan adalah kolerasi *Product Moment*, yaitu membandingkan hasil probabilitas koefisien korelasi $r(xy)$ dengan taraf signifikan 5 % atau (0,05). Dengan formula validitas instrumen sebagai berikut: (Husein Umar, 2010:316).

$$r = \frac{(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{n}$$

$$\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan:

- r : Nilai kolerasi
- x : Skor Nilai pernyataan
- y : Jumlah skor pernyataan
- n : Jumlah responden

Instrumen diuji coba pada sampel dari populasi yang sebanyak 40 orang. Untuk melakukan uji coba validitas peneliti melakukan penyebaran angket

kepada 40 responden, untuk memastikan apakah terdapat item pertanyaan yang valid, atau tidak valid dari masing-masing sub variabel, dengan menggunakan program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang dibagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013:47). Untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan butir instrumen maka digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Menurut (Umar 2010) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Koefisien reliabilitas
- n = Banyaknya soal
- s_i^2 = Variasi skor soal ke i
- s_t^2 = Variasi skor total

Adapun taraf signifikannya adalah 95% maka butiran pertanyaan dinyatakan reliabel, maksudnya yaitu untuk mencari data yang benar, maka penulis menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% dengan bantuan program SPSS.

F. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2011) analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh melalui uraian yang sistematis dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dalam penelitian ini

peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan dengan membuat tabel-tabel, mengelompokan, menganalisis data berdasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari tanggapan responden dengan menggunakan tabulasi data yang berasal dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

2. Analisis Kuantitatif

a. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dilandaskan pada hubungan fungsional ataupun kausal beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menyatakan ada tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan jika ada hubungan bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Persamaan regresi linier berganda dicari dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen

a = Harga Y bila X = 0 (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Uji Regresi Secara Parsial (uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya.

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis
 - HO : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
 - Ha : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Taraf signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = (N-1)$.
- 3) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 4) Pengambilan kesimpulan berdasarkan keputusan mengenai penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel pemberdayaan sumber daya manusia dimana semua item pernyataan ini menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.270) dengan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga ke 10 pernyataan dalam variabel kinerja pegawai ini dinyatakan valid. Hasil dari uji validitas variabel budaya organisasi bahwa semua item pernyataan ini menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.270) dengan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga ke 10 item pernyataan dalam variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja semua item pernyataan ini menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.250) dengan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga ke 10 item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $Cronbach Alpha > 0,70$.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Pemberdayaan SDM (X1)	0.935	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0.954	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.925	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.948	Reliabel

Sumber : Data kuesioner diolah

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,70.

C. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu komitmen organisasi, loyalitas kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian

analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5,822	5,889		1,029	,310
	SDM	,670	,143	,562	4,693	,000
	Budaya Organisasi	,200	,112	,115	2,789	,009
	Kepuasan Kerja	,484	,146	,397	3,323	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil data analisis regresi linier berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,822 + 0,670X_1 + 0,200X_2 + 0,484X_3 + e$$

D. Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Dari hasil tabel coefficients melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t-tabel, yaitu dengan $\alpha = 0,05$ dan $n =$ jumlah sampel (40), dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat), maka didapat t_{tabel} sebesar 2.028.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5,822	5,889		1,029	,310
	SDM	,670	,143	,562	4,693	,000
	Budaya Organisasi	,200	,112	,115	2,789	,009
	Kepuasan Kerja	,484	,146	,397	3,323	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

E. Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1886,290	3	628,763	69,974	,000 ^b
	Residual	323,485	36	8,986		
	Total	2209,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, SDM

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji F, didapatkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 69.974 dan kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 2.86, taraf signifikansi adalah 0,05. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka terdapat F_{hitung} 69.974 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,86 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka hipotesis yang didapat adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Variabel Pemberdayaan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,562 dan dengan menghasilkan nilai t_{hitung} 4.693 dengan significance sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.
2. Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

karena menghasilkan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,115 dengan menghasilkan nilai *t*_hitung 2.789 dengan *significancy* sebesar $0,008 < 0,05$ terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima juga.

3. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,397 dengan menghasilkan nilai *t*_hitung 3.323 dengan *significancy* sebesar $0,002 < 0,05$ terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis ketiga terbukti diterima.
4. Dan secara simultan variabel Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan karena menghasilkan nilai *F*_hitung sebesar 69.974 dengan menghasilkan nilai *significancy* sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai *significancy* yang ditetapkan) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Indramayu sehingga hipotesis keempat terbukti diterima.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candrawati. *Pengaruh Konflik Budaya Organisasi dan Stres Kerja*. Jakarta: UNJ.
- Hasibuan, Melayu. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan Whibiksana (2016). "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandung." (Studi pada UPT Terminal Leuwi Panjang)
- Putri, I Gusti Ayu Made Asri Dwija. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard". Jurnal Akuntansi Multi paradigma, volume 3, Nomor 3 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, 2012
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi* (Edisi Keenam belas) . Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2015
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju, 2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif* . Bandung : Alfabeta, 2013.
- Said Shaban Hamed (2010). *Sebab dan Akibat Pemberdayaan Pegawai. Studi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2010:286). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tri Waspodo dan Sutarno. *Pengaruh Bimbingan, Kedisiplinan, Dudaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Thesis, Universitas Terbuka, 2009.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dan Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Yuri Renta Riska. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DAPENSI DWIKARYA Bandung" , 2018
- Zaenudin, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar.