

# JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

**Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**

**Volume. 11 , Nomor. 1, Jan – Jun 2021**



- 1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT**  
*Nara Pristiwa, Muhajir*
- 2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
*Amelia Rahmi, Sifa Rahma*
- 3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH**  
*Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana*
- 4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA**  
*Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza*
- 5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH**  
*Febyolla Presilawati, Riska Umaira*
- 6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH**  
*Fani Sartika*
- 7. PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BANDA ACEH**  
*Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan*
- 8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN**  
*Zuraidah, Fanny Maulida*
- 9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM**  
*Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar*
- 10. PENGARUH CELEBRITY ENDORSMENT TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH**  
*Erlinda, Julinda Dwi Siska*

JIMMA	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

**Staff Pelaksana :**

1. Editor : Husnaina Mailisa S, BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh  
Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Juni 2021  
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

## DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH.....	i
PENGANTAR REDAKSI .....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN .....	iv
DAFTAR ISI.....	v

### Jurnal

<b>1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT</b> Nara Pristiwa, Muhajir .....	1-8
<b>2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI</b> Said Firdaus, Amelia Rahmi, Sifa Rahma.....	9-22
<b>3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH</b> Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana.....	23-32
<b>4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA</b> Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza.....	33-42
<b>5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH</b> Febyolla Presilawati, Riska Umaira.....	43-50
<b>6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH</b> Fani Sartika.....	51-56
<b>7. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KERJA KONDISI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABENA BANDA ACEH</b> Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan .....	57-64
<b>8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN</b> Zuraidah, Fanny Maulida .....	65-76
<b>9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM</b> Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar.....	77-86
<b>10. PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSEMENT</i> TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH</b> Erlinda, Julinda Dwi Siska .....	87-92

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH

*Agus Ariyanto<sup>1</sup>, Windi Sartika Gilang Kencana<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

<sup>2</sup>*Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk provinsi aceh. Penelitian ini memngambil 70 pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk provinsi aceh. Penelitian ini dilaksanakan di dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk provinsi aceh. Objek penelitian ini berhubungan dengan budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk provinsi aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 17,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk provinsi aceh. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dari pegawai seperti lingkungan internal. Komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan sangat mempengaruhi terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Selain budaya organisasi, faktor kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. Hal ini terlihat bahwa dengan adanya sikapdalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan arahan yang telah disepakati serta sikap yang baik antar sesama akan menunjang motivasi yang bagus dalam bekerja. Selanjutnya faktor kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. Hal ini terlihat bahwa dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki serta tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan dapat memuaskan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan adanya kerja sama tim atau rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya.

***Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja***

## PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat, tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil di dinas.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Mengingat pentingnya pegawai dalam mencapai kinerja di dinas, maka pihak manajemen perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai dalam posisi yang terbaik. Dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya

yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Dalam perkembangannya komunikasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintahan juga dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan dan penyebaran pegawai pada setiap unit kerja yang kurang seimbang dan adanya pegawai yang tidak mengikuti program pengembangan pegawai yaitu



melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh kantor Pertanahan.

Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi. Salah satu unsur penunjang utama untuk mencapai tujuan organisasi adalah kemampuan dari setiap pimpinan untuk menggunakan orang lain atau pegawainya untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan prosedurnya masing-masing. Manajemen yang baik sangat besar dalam mengorganisir pelaksanaan dari seluruh kegiatan dan aktivitas secara efektif dan efisien sehingga tercipta suatu keselarasan, keserasian dan kerjasama yang baik antara semua pihak yang ada didalamnya.

Jumlah keseluruhan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah 235 pegawai baik pegawai tetap dan tenaga kontrak.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh pekerjaan terjalin dengan baik. Tetapi lepas dari pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut, adanya suatu kegiatan antar pegawai hanya saling menegur untuk menanyakan terselesaikannya tugas tersebut tetapi tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hal ini juga tidak lepas dari pimpinan yang tidak memberikan motivasi dan bonus terhadap pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu. Selain itu dari pekerjaan yang saling berhubungan antar bidang yang satu dengan yang lainnya. Kurangnya komunikasi disini sering terjadi ketidakcocokan antara bidang yang satu dengan

yang lainnya misalnya berkaitan dalam memberikan pendapat yang menghabiskan banyak waktu dalam pengambilan keputusan.

Pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh hubungan antara pimpinan dengan pegawai yang lainnya berjalan dengan baik dikarenakan pimpinan yang memiliki sifat yang profesional dan tidak membedakan status sosial membuat pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Tetapi diluar dari hubungan yang baik pimpinan yang ada di Dinas tersebut masih tertutup akan informasi tentang keuangan khususnya disaat adanya kegiatan yang dilakukan. Laporan keuangan yang masih ditutupi terhadap pegawai membuat ketidaknyamanan karena para pegawai menginginkan dana yang lebih dari suatu kegiatan tersebut dapat di ketahui semuanya dalam proses pembagian kompensasi yang direncanakan.

Selain itu faktor budaya dan kompetensi dapat dilihat dari sisi menyelesaikan tugasnya sering sekali pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh lalai akan waktu yang telah di tentukan. Dilihat dari segi absensi setiap harinya selalu terisi penuh tapi pada kenyataannya sebagian dari pegawai berada di luar kantor saat jam kerja. Hal tersebut merupakan diluar kompeten para pegawai yang ingin menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan mendapatkan kompensasi. Sehingga tingkat ketidakpuasan dalam bekerja terjadi ketika pekerjaan tidak dapat diselesaikan akan tetapi

para pegawai tetap mendapatkan gaji sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya hasil survei faktor kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari banyak yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari pembagian kerja yang berbeda dengan latar belakang pendidikan. Selain dari itu banyak pekerjaan yang diselesaikan yang tidak memperoleh penghargaan atau apresiasi dari pimpinan. Ketidakpuasan juga muncul saat penyelesaian tugas yang kurang penjelasan yang diberikan oleh pimpinan, pimpinan langsung menyerahkan tanggung jawab kepada pegawai untuk segera diselesaikan. (Sumber : opini dari hasil pembagian angket).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk selanjutnya meneliti **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh”**.

## TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2011 : 153) kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2012:260):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

### Budaya Organisasi

Robbins (2012:721) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (2012:727) ada tujuh karakteristik primer (indikator) yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

### Kompetensi

Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2012:102) terdapat 5 jenis kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Konsep diri dan nilai-nilai
4. Karakteristik pribadi
5. Motif

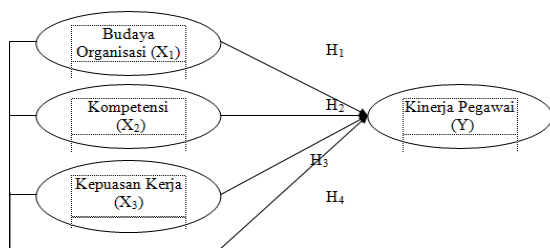
### Kepuasan Kerja

Robbins (2012:65) adalah “suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Robbins (2012:67)

menyebutkan indikator kepuasan kerja yaitu dari kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan terhadap peraturan dan ketentuan ditempat kerja dan kepuasan kerja terhadap kompensasi yang diterima.

### Kerangka Pemikiran

Gambar II-1  
Kerangka Pemikiran



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh

H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Objek Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh yang beralamat di Jalan Krueng Jambo Aye Geuceu Komplek. Objek penelitian berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh.

### Populasi dan Sampel penelitian

Responden dalam penelitian ini pegawai yang bekerja pada Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh berjumlah 256 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Menurut Slovin (2012 : 135) jumlah pengambilan sampel yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Dimana :

N = Besar Populasi

n = Besar Sampel

d = Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan 10% (0,10)

Maka sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,10)^2}$$

$$n = \frac{256}{3.56}$$

$$n = 71,9$$

$$n = 72$$

### Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, melalui:

- a. Wawancara
- b. Kuisisioner
- c. Kepustakaan

### Skala Pengukuran Data

Data hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Menurut Arikunto (2011 : 66) nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*Score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran Data**

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber : Arikunto, 2008

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model Regresi Linier Berganda dengan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai  
 a = Konstanta  
 X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi  
 X<sub>2</sub> = Kompetensi  
 X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefesion X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>  
 e = Error Term

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah :

- Ha<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh
- Ho<sub>1</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh
- Ha<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh
- Ho<sub>2</sub> : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh
- Ha<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh
- Ho<sub>3</sub> : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Provinsi Aceh

#### 1. Uji t (Individu/Parsial)

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95% Ha diterima dan Ho ditolak. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Ho diterima dan Ha di tolak.

## 2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada tingkat keyakinan 95%  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis  $H_o$  diterima atau sebaliknya hipotesis  $H_a$  ditolak. Untuk mempercepat perhitungan digunakan alat bantu *Computer Statistic Package For Social Science* (SPSS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1**  
**Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Nama Variabel	$\beta$	Standar Error	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Constanta	2,602	0,776	3,351	1,997	0,000
Kinerja Pegawai (Y)	0,471	0,101	4,663	1,997	0,000
Budaya organisasi ( $X_1$ )	0,502	0,098	5,123	1,997	0,000
Kompetensi ( $X_2$ )	0,420	0,118	3,559	1,997	0,000
Koefisien Korelasi ( $R$ ) = 0,936 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,868 Adjusted ( $R^2$ ) = 0,825					

a. Predictors : (constant), Budaya organisasi, Kompetensi dan Kepuasan kerja  
b. Variabel Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh

Sumber Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas yang menunjukkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, yang menjelaskan kinerja pegawai menabung di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,602 + 0,471X_1 + 0,502X_2 + 0,420X_3 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta yang bernilai sebesar 2,602 artinya jika budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai (y) di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah sebesar 2,602 pada skala likert.
- Apabila variabel  $X_1$  (budaya organisasi) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (tingkat Kinerja pegawai) sebesar 0.471 atau 47,1% dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- Apabila variabel  $X_2$  (kompetensi) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (tingkat Kinerja pegawai) sebesar 0,502 atau 50,2% dengan asumsi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan
- Apabila variabel  $X_3$  (kepuasan kerja) mengalami kenaikan 1 skor secara relatif akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (tingkat Kinerja pegawai) sebesar 0,420 atau 42,0% dengan asumsi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dianggap konstan

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat hubungan dan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga

Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Berdasarkan korelasi dan *determinasi* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,936 yang menunjukkan bahwa hubungan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah 93,6% artinya kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja.
- b. Koefisien Determinasi (Adjusted  $R^2$ ) menunjukkan tingkat kinerja pegawai responden di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh sebesar 0,825 atau 62,0%. berarti 17,5% tingkat kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini misalnya motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan sebagainya.

### Hasil Uji F (Secara Serentak)

Pengujian terhadap pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh digunakan uji F.  $F_{hitung}$  dalam persamaan ini adalah sebesar 17,598 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,746. Untuk lebih jelas perhatikan Tabel 2 yaitu :

**Tabel 2**  
**Tabel Analisis of Variance (Anova)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig
Regresi	2,603	3	0,868	17,598	2,746	0,000 <sup>a</sup>
Sisa	35,834	66	0,543			
Total	38,437	69				

Sumber : Data primer (diolah), 2018

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa pada tingkat signifikansi 5% nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa secara serentak terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

### Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya bahwa pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dari pegawai seperti lingkungan internal, komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan sangat mempengaruhi terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Selain budaya organisasi, faktor kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hal ini terlihat bahwa dengan adanya sikap dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan arahan yang telah disepakati serta sikap yang baik antar sesama akan menunjang motivasi yang bagus dalam bekerja. Selanjutnya faktor kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hal ini terlihat bahwa dengan pengetahuan dan ketrampilan yang

dimiliki serta tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan dapat memuaskan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan adanya kerja sama tim atau rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Dampak dari budaya organisasi adalah Sebagian besar pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik karena didukung dengan hubungan kerja dan komunikasi yang baik antar sesama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Dampak dari adanya faktor kompensasi pada kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah pegawai dapat bersikap profesional dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan arahan yang telah disepakati serta sikap yang baik antar sesama akan menunjang motivasi yang bagus dalam bekerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan

Mobilitas Penduduk Aceh. Dampak dari adanya faktor kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh adalah pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan adanya kerja sama tim atau rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya

4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

### **Saran**

1. Diharapkan kepada pegawai dan pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh untuk dapat mempertahankan faktor budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan faktor tersebut, kemudian memperhatikan juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kelemahan dari faktor budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja adalah dengan adanya komunikasi dan hubungan yang baik seharusnya pimpinan lebih terbuka dengan semua dana kegiatan yang dilakukan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA., (2014),  
“**Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization**”,  
**Journal of Applied Psychology**, Vol. 78,  
No. 4
- Arikunto, Suhar Simi (2011). **Prinsip Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek Cetakan Kesembilan**. Jakarta:PT. Rineka cipta
- Blum. (2011), **Work and Job Satisfaction**,  
terjemahan Ny. L. Mulyana, Pustaka  
Binaman Presindo. Jakarta.
- Fauzi, Muhammad (2016). **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Hadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**  
Studi Pada Karyawan PT. Toys Games  
Indonesia Semarang Fakultas Ekonomi  
Universitas Pandanaran Semarang *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016
- Giselli dan Brown. (2009), **Job Statisfaction**.  
McGraw hill.
- Gomes, Faustino C., (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta:  
Penerbit ANDI.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2014).  
**Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja**. JRBI.  
Vol 3. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. Hani, (2010), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**,  
Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP, (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi,  
Jakarta:Bumi Aksara.
- Johnson, Dongoran, (2011), “**Komitmen organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin**”,*Dian Ekonomi*, 7 (1), hal. 35-56.
- Luthans, Fred. (2011). **Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh**. Yogyakarta: Andi.