



Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kediri

Nisa Ermawati^{1*}, Diana Ambarwati², Nuril Aulia Munawaroh³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email: nisaerma.19@gmail.com¹, dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id², nurilaulia@uniska-kediri.ac.id³

*Penulis Korespondensi: nisaerma.19@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture, organizational commitment, and work motivation on the job satisfaction of Kediri City Social Service employees, both partially and simultaneously. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires and interviews. The research sample was determined by purposive sampling method from a population of 52 employees, so that 30 respondents were obtained. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression, determination coefficient (R^2), and t-test and F test with the help of SPSS software version 25. The results of the study show that partially organizational culture, organizational commitment, and work motivation each have a significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, these three variables were also shown to have a significant effect on job satisfaction with a contribution of 74.7%, while the remaining 25.3% were influenced by other factors outside this study. These findings affirm the importance of strengthening organizational culture, increasing commitment, and work motivation as a human resource management strategy to increase employee job satisfaction, thereby supporting the effectiveness of organizational performance.*

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational Commitment; Organizational Culture; Social Service; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Sampel penelitian ditentukan dengan metode *purposive sampling* dari populasi sebanyak 52 pegawai, sehingga diperoleh 30 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 74,7%, sedangkan 25,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi, peningkatan komitmen, serta motivasi kerja sebagai strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga mendukung efektivitas kinerja organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Dinas Sosial; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi dan tidak dapat dipisahkan darinya, baik dalam bentuk lembaga maupun perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran signifikan dari sumber daya manusia. Perusahaan perlu memaksimalkan seluruh potensi dan peluang yang tersedia serta mengurangi hambatan dan kelemahan yang dihadapi untuk mencapai tujuan tersebut (Nadhiroh, 2022). Peran tenaga kerja menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena tenaga kerja yang kompeten dan produktif mampu mendorong pencapaian target secara efektif.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kinerja organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif, seperti meningkatnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, semangat kerja yang tinggi, dan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, di antaranya budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Budaya organisasi menjadi “ruh” dari sebuah organisasi yang berisi filosofi, visi, misi, serta nilai-nilai yang membentuk karakter organisasi. Menurut Zebua (2009), budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membangun identitas serta karakter organisasi yang kuat, yang dapat membantu organisasi untuk berkompetisi di masa depan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja pegawai, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara kolaboratif.

Selain itu, komitmen organisasi juga memegang peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins dan Coulter (2010), komitmen organisasi adalah sejauh mana pegawai merasa terikat dengan tujuan, nilai, dan budaya organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan rela berjuang lebih keras demi kemajuan organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2007), motivasi adalah dorongan yang muncul pada individu untuk berusaha sekuat tenaga dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh kebutuhan individu tersebut. Motivasi kerja penting karena mampu mendorong pegawai untuk memberikan usaha maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban.

Dinas Sosial Kota Kediri merupakan perangkat daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan sosial kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan tugas dan fungsi ASN di Dinas Sosial Kota Kediri masih menghadapi berbagai hambatan. Permasalahan internal yang muncul berdampak pada turunnya kualitas kinerja pegawai dan tingkat kepuasan kerja mereka.

Kurangnya ikatan emosional pegawai dengan organisasi, turunnya motivasi kerja, dan budaya organisasi yang belum berjalan secara selaras berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa tidak dihargai, tidak mendapatkan dukungan, serta tidak berada dalam lingkungan kerja yang kondusif, maka tingkat kepuasan kerja pun cenderung menurun.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara tugas dan fungsi ideal yang diamanatkan dalam peraturan dengan kondisi nyata di

lapangan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia agar pelayanan publik dapat berjalan secara maksimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Edison *et al.* (2018:117) “budaya organisasi terbentuk melalui proses penyatuan gaya budaya dan perilaku individu yang sebelumnya mereka miliki ke dalam norma-norma serta filosofi baru”. Menurut Pearce dan Robinson (dalam Edison *et al.* 2018:117), budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi mendasar (yang sering kali tidak diungkapkan secara eksplisit) yang dimiliki bersama oleh para anggota organisasi. Kemudian menurut Poerwanto (2008) “budaya perusahaan adalah kumpulan asumsi yang dibentuk dan diyakini bersama oleh organisasi sebagai pedoman moral dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal serta menjalankan proses integrasi internal”.

Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Edison *et al.* (2018:129) untuk mendukung kinerja organisasi, dibutuhkan budaya organisasi yang kuat. Untuk mencapainya, perlu dipenuhi beberapa aspek, yaitu : Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Peforma, dan Orientasi tim.

Komitmen Organisasi

Menurut Edison *et al.* (2018:220) “komitmen pegawai atau pegawai dapat didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan, penerimaan terhadap kondisi lingkungan kerja, serta usaha untuk meraih prestasi dan memberikan pengabdian”. Menurut Mowday, Porter, & Steers (dalam Edison *et al.* 2018:220) mendefinisikan komitmen sebagai "kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu”. Kemudian menurut Luthans (dalam Edison *et al.* 2018:221) mendefinisikan komitmen sebagai "sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka, serta proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraannya."

Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Edison *et al.* 2018:221), terdapat tiga komponen utama dalam komitmen pegawai atau pegawai, yaitu: Komitmen afektif (*Affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*), dan Komitmen normatif (*Normative commitment*).

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (dalam Zaliany *et al.*, 2024:78) Motivasi dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Rivai (dalam Zaliany *et al.*, 2024:78) Motivasi merupakan kumpulan sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan pribadinya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edison *et al.* (2018:181) pengukuran motivasi kerja terdiri dari lima indikator utama, yaitu: Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*), Kebutuhan sosial (*Sosial needs*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*).

Kepuasan Kerja

Menurut Darmawan (2022:3), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam suatu organisasi karena dapat memengaruhi perilaku kerja pegawai, seperti menjadi malas, rajin, atau produktif.

Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinilai melalui sejumlah indikator. Munandar, seperti dikutip dalam Darmawan (2022:21), menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan untuk promosi, Kesempatan untuk promosi, kesempatan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Kediri, yang beralamatkan pada Jl. Brigjen Pol. Imam Bachri No.115, Pesantren, Bangsal, Kec. Pesantren, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64131, dengan objek penelitiannya adalah pegawai Dinas Sosial Kota Kediri. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2025. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan keseluruhan populasi sebanyak 52 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* Menurut Sugiyono (2020:133), *Purposive Sampling* merupakan metode pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu minimal 1 tahun, dan pegawai tetap atau ASN. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview, kuesioner,

observasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan metode regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Statistik

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,603	0,000	Valid
	X1.2	0,517	0,003	Valid
	X1.3	0,540	0,002	Valid
	X1.4	0,614	0,000	Valid
	X1.5	0,374	0,042	Valid
	X1.6	0,491	0,006	Valid
	X1.7	0,544	0,002	Valid
	X1.8	0,593	0,001	Valid
	X1.9	0,544	0,002	Valid
	X1.10	0,505	0,004	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,484	0,007	Valid
	X2.2	0,847	0,000	Valid
	X2.3	0,740	0,000	Valid
	X2.4	0,614	0,000	Valid
	X2.5	0,760	0,000	Valid
	X2.6	0,651	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,701	0,000	Valid
	X3.2	0,664	0,000	Valid
	X3.3	0,629	0,000	Valid
	X3.4	0,659	0,000	Valid
	X3.5	0,403	0,027	Valid
	X3.6	0,700	0,000	Valid
	X3.7	0,554	0,000	Valid
	X3.8	0,662	0,001	Valid
	X3.9	0,586	0,000	Valid
	X3.10	0,520	0,003	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,847	0,000	Valid
	Y.2	0,527	0,003	Valid
	Y.3	0,477	0,008	Valid
	Y.4	0,797	0,000	Valid
	Y.5	0,891	0,000	Valid
	Y.6	0,876	0,000	Valid
	Y.7	0,636	0,000	Valid
	Y.8	0,886	0,000	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, nilai korelasi semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$. Dapat diketahui nilai r_{tabel} menggunakan rumus $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, maka r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,715	> 0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,756	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₃)	0,804	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,884	> 0,70	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui hasil nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,70 sehingga indikator tersebut dapat dikatakan reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃), Kepuasan Kerja (Y)	0,073	> 0,05	Normal

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Data di atas menunjukkan nilai signifikan *Asymp. Sig* variabel budaya organisasi (X₁), komitmen organisasi (X₂), motivasi kerja (X₃), dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,073 nilai tersebut > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas.

Variabel	Deviation from Linearity	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,692	> 0,05	Linier
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,219	> 0,05	Linier
Motivasi Kerja (X ₃)	0,775	> 0,05	Linier

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Data di atas menunjukkan variabel budaya organisasi (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan motivasi kerja (X₃) memiliki hubungan yang linier terhadap kepuasan kerja (Y), dengan masing masing nilai sig. *Deviation from Linearity* 0,692 (X₁), 0,219 (X₂), dan 0,775 (X₃).

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,657	1,523	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,894	1,118	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,702	1,424	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Data di atas menunjukkan nilai VIF pada variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 1,523 < 10, variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 1,118 < 10 dan variabel motivasi kerja (X₃)

$1,424 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,560	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,870	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,695	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Data di atas menunjukkan nilai Sig. variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,560, variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,870, variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,695. Nilai ketiga variabel X tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	1,028	3,600	2,056	0,001	Ha diterima
Komitmen Organisasi (X_2)	0,607	2,315	2,056	0,029	Ha diterima
Motivasi Kerja (X_3)	0,556	2,473	2,056	0,020	Ha diterima
Konstanta (a)					-40,203
Toleransi					0,05
R					0,864
R^2					0,747
Adjusted R^2					0,717
F Hitung					25,524
F Tabel					2,97
Sig. F					0,000

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan data hasil analisis pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -40,203 + 1,028X_1 + 0,607X_2 + 0,556X_3$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diuraikan terkait pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar (-40,203) yang artinya apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3), maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar -40,203. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa tanpa adanya ketiga variabel tersebut, tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri cenderung sangat rendah.

b. Koefisien Budaya Organisasi (X_1)

Koefisien pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 1,028 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 1,028. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Koefisien Komitmen Organisasi (X_2)

Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,607, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,607. Hal ini menegaskan bahwa komitmen organisasi turut memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

d. Koefisien Motivasi Kerja (X_3)

Nilai koefisien pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,556 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,556. Dengan demikian, motivasi kerja berperan dalam mendorong meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan data pada tabel 7, dapat diketahui hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikansinya dan t_{hitung} . Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar 3,600 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,056. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.
- b. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar 2,315 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,056. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.
- c. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar 2,473 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,056. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan data pada tabel 7, dapat diketahui hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,524 > 2,97$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Sosial Kota Kediri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

R	R Square	Adjusted R Square
0,864	0,747	0,717

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui kontribusi variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,747. Nilai R Square berasal dari pengkuadratan nilai koefisien relasi (R), yaitu $0,864 \times 0,864$. Pada hasil pengujian ini didapatkan nilai $R^2 = 0,747$ yang berarti sebesar 74,7%. Besaran angka tersebut berarti bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas sosial kota kediri

Berdasarkan hasil pembahasan di atas yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di tempat kerja memiliki peran penting dalam menciptakan rasa nyaman, kebersamaan, serta kesamaan nilai dan tujuan antarpegawai. Budaya organisasi yang positif dan dipahami bersama dapat membentuk suasana kerja yang menyenangkan, sehingga mendorong peningkatan motivasi dan kepuasan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang berada dalam lingkungan kerja dengan budaya yang baik, seperti komunikasi terbuka, kerja sama yang baik, dan adanya penghargaan atas kontribusi, cenderung merasa dihargai dan lebih puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sewang (2023) dalam *Public Service and Governance Journal*, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dan dipahaminya budaya organisasi oleh pegawai, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas sosisal kota kediri

Berdasarkan hasil pembahasan di atas yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin besar pula rasa tanggung jawab dan kesetiaan mereka dalam menjalankan tugas. Komitmen organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, memiliki rasa memiliki terhadap tempat kerja, serta menunjukkan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja, karena pegawai merasa terlibat secara emosional dan profesional dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Trisna Sari Dewi dan Gede Supartawan (2023) dalam *Jurnal Riset Entrepreneurship*, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai LPD di Kecamatan Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen yang ditunjukkan pegawai, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat. Artinya, komitmen terhadap organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kepuasan pegawai.

Pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas sosisal kota kediri

Berdasarkan hasil pembahasan di atas yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Sosial Kota Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki semangat dan dorongan untuk bekerja, baik yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat.

Hasil ini didukung oleh penelitian Desi Wulandari dan Muhammad Mathori (2023) terhadap pegawai PT Telkom Yogyakarta, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, karena memiliki nilai beta paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

Pengaruh secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas sosial kota kediri

Berdasarkan hasil pembahasan di atas yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan dengan cara memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan, menjaga komitmen kerja pegawai, serta membangun motivasi kerja secara berkelanjutan. Ketiga faktor ini harus dikelola secara bersamaan agar tercipta lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan memuaskan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, Indrawati, dan Muninghar (2021) terhadap pegawai RS Aisyiyah Bojonegoro. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal organisasi seperti budaya, komitmen, dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja yang baik bagi pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri. Kemudian secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri.

DAFTAR REFERENSI

- Budiaar, M. A., Mega H, S. W., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri). *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189.
<https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/Transformasi/article/view/1159>

- Darmawan, D., Tinanbunan, A., Ramli, A., Estiana, R., & Zulkifli. (2023). Manajemen Sumber Daya. 3–6.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- Edison Emron, Y. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Nadhiroh Umi, Saptaria Lina, Ambarwati Diana. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3)
- Poerwanto. (2008). Budaya Perusahaan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta : Raja Grafindo, 2006), 168.
- Robbins SP, & Judge. (2007). Perilaku Organisasi , Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Sewang Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>
- Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1).
- Zebua, J. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf rekam Medik Rumah sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.