

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DENGAN FASILITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo)**

**Wiwik Ekasari<sup>1)</sup>**

**Amin Wahyudi<sup>2)</sup>**

**Suprayitno<sup>3)</sup>**

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> w2k.eka@gmail.com

**ABSTRACT**

*Basically, many factors affect the work motivation of an employee in a company or an organization. First is the organizational culture which is the core thing for an organization or company, because it will always be related to life in the company. Many things determine the culture of the organization itself: there is a work team, leadership, organizational character and administrative processes that apply so this becomes very important because in it there are habits and norms that will continue to be followed by members of the organization and will strengthen the organization and accommodate organizational goals. This study aims to determine the effect of organizational culture, job satisfaction and work facilities on work motivation in the Inspectorate of Ponorogo Regency. Data collection was carried out through a questionnaire with a purposive sampling method. The data analysis technique is done by using multiple regression analysis methods. Organizational culture influences work motivation in Ponorogo Regency Inspectorate. Furthermore, job satisfaction affects work motivation at the Ponorogo Regency Inspectorate. Work facilities affect work motivation in the Ponorogo Regency Inspectorate. known the magnitude of the effect of the variable job satisfaction on work motivation is 0,677 or 67,7%. After interacting with the moderation variable in this case the work facilities, the r square value in accordance with the results of the study amounted to 0,705 or 70,5%, an increase of 2,8%. Based on the results of these comparisons, it can be concluded that the fifth hypothesis is accepted, namely that work facilities moderate job satisfaction in influencing work motivation in the Ponorogo Regency Inspectorate.*

**Keywords:** *Influence, Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Facilities, Work Motivation*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi di segala bidangnya memiliki visi, misi maupun target kerja yang telah ditetapkan yang kemudian pencapaiannya akan diukur melalui berbagai kegiatan yang telah direalisasikan. Tingkat pencapaian dari visi, misi dan juga target tersebut sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja atau pegawai yang merupakan modal sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya, dari sisi sumber daya manusianya atau pegawai tentu setiap mereka juga memiliki motivasi kerja yang akan terus menjaga agar mereka tetap *survive* di dalam organisasi yang bersangkutan (Danim, 2010: 141). Sumber daya manusia yang

potensial dan sesuai dengan bidang kerjanya akan menunjang pencapaian organisasi apabila didayagunakan secara maksimal, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak didayagunakan secara maksimal serta tidak memiliki kompetensi adakalanya justru menghambat laju dari organisasi (Anggrainy, dkk. 2018: 3).

Motivasi merupakan sikap yang mengarahkan kepada bagaimana cara agar daya dan potensi dapat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi serta tujuan individu. Motivasi kemudian menjadi visi bagi pegawai itu sendiri atau dapat disetarakan dengan visi di dalam organisasi sehingga setiap pegawai akan bekerja secara maksimal dibawah kendali motivasi kerjanya. Jika pegawai memiliki motivasi yang lemah, tentu ia akan cenderung bekerja apa adanya, berbeda dengan pegawai yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan bekerja secara maksimal untuk mewujudkan apa yang mereka cita-citakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2012: 141). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai di dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Pertama adalah budaya organisasi yang merupakan hal inti bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Dhermawan, Dkk, 2012: 56).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015: 170). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja karena keduanya secara langsung melibatkan pandangan seorang pegawai terhadap perasaan yang merekamiliki dan sama-sama bersifat abstrak. Kepuasan kerja seorang pegawai menciptakan motivasi untuk meningkatkan prestasinya, demikian juga sebaliknya jika kepuasan tidak di dapatkan oleh seorang pegawai, maka mereka juga tidak memiliki motivasi yang bersifat dinamis. Pada prinsipnya terdapat dua unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *culture*, *motivation* dan *job satisfaction* keduanya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang kemudian berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi harus terus menjaga ritme dan selalu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya (Priansa, 2014: 98).

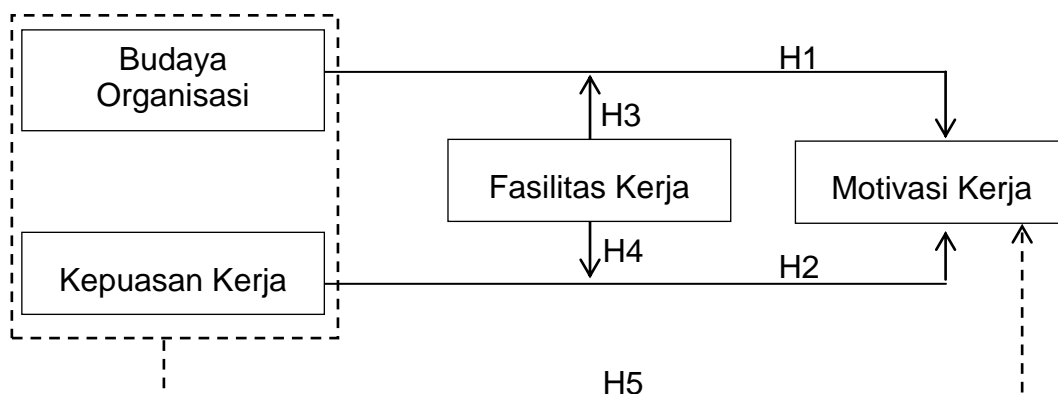
Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut sehingga semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Lupiyoadi, 2013: 87). Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik (Anggrainy, Dkk. 2018: 4).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat

Kabupaten Ponorogo, menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo, menganalisis apakah fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo, menganalisis apakah fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Keterangan:

1. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari budaya organisasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ).
2. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah motivasi kerja ( $Y$ ).
3. Dalam penelitian ini variabel moderasi adalah fasilitas kerja ( $XY$ ).

### LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Riani (2011:7) mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Kambey (2010:79) Sikap dan perilaku individu yang terbentuk sebagai hasil interaksi antara kebutuhan dan kepentingan individu dengan budaya organisasi ini, dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kemampuan dari budaya organisasi dalam menjamin terpenuhinya harapan yang dimiliki tersebut pada saat tercapainya tujuan organisasi. Persepsi yang positif dari individu terhadap organisasi akan membentuk perilaku kerja positif, dan sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

#### 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja

Mangkunegara (2013: 223) Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang

dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Afifah, Dkk (2016: 56) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan memiliki dampak yang baik bagi kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### **3. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja**

Lupiyadi (2013: 111) Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan dan memudahkan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program dari lembaga satu dengan yang lainnya. Munawirsyah (2016: 211) dan Ibrahim, Dkk (2016: 34) memiliki kesimpulan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### **4. Fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja**

Nitisemito (2014: 122) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Nitisemito (2014: 122) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### **5. Fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja**

Sama seperti penjelasan pada hipotesis sebelumnya bahwa fasilitas kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja serta menjadi alat kerja yang cukup berpengaruh dalam suatu perusahaan. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerjayang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan fasilitas kerja sebagai variabel moderasi (studi pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo). Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan analisis menggunakan uji statistika. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kausal (*causal effect*), dimana penelitian yang dilakukan terhadap fakta-fakta untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo yang berjumlah 39 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 39 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengikutkan seluruh populasi ke dalam unit analisis penelitian.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi berupa data mengenai profil organisasi atau diperoleh melalui literatur, artikel, dan jurnal yang mendukung penelitian.

## **Definisi operasional Variabel**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip dan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa karakteristik budaya organisasi meliputi: (1) inovasi dan keberanian mengambil risiko, (2) orientasi hasil, (3) orientasi hasil, (4) orientasi tim (Robbin dan Coulter, 2012: 79).

### **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya dan juga sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi: (1) *turnover*, (2) tingkat kehadiran, (3) usia, (4) tingkat pekerjaan, (5) ukuran organisasi (Mangkunegara, 2011: 117).

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja di antaranya

yaitu: (1) partisipasi, (2) komunikasi, (3) mengakui andil bawahan, (4) pendelegasian wewenang, (5) memberi perhatian (Hasibuan, 2017: 122).

#### 4. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Terdapat beberapa macam fasilitas kerja antara lain: (1) *reward*, (2) insentif yang sesuai, (3) motivasi (Munawirsyah, 2017: 131).

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran Likert. Pengumpulan data skunder dalam penelitian ini adalah berupa data mengenai profil instansi Inspektorat Kabupaten Ponorogo dan sumber sekunder lainnya jurnal yang mendukung penelitian.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 39 responden, dengan demikian besarnya  $df$  adalah  $39-2 = 37$ , pada tingkat signifikansi 0,05 dua arah diperoleh nilai  $r$ - tabel = 0,2673. Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel di atas, didapati semua indikator yang digunakan dinyatakan valid dimana semua komponen variabel memiliki nilai  $r$ - hitung > nilai  $r$ - tabel atau  $r$ - hitung > 0,2673.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dinyatakan reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Sub. Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Budaya Organisasi	0,759
2	Kepuasan Kerja	0,756
3	Fasilitas Kerja	0,745
4	Motivasi Kerja	0,761

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,173; 0,301; 0,251 > 0,10 dan nilai VIF 5,788; 3,320; 3,992 < 10,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	Nilai uji <i>Run Test</i> 1,742 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,522; 0,093; 0,967 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

### Regresi Uji Hipotesis 1

Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Regresi Uji Hipotesis 1**

Model	B	Std. Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	4,705	3,350		1,404	0,169
<i>Budaya Organisasi</i>	0,692	0,066	0,863	10,400	0,000
t	10,400				
Sig.	0,000				
Adj. R square	0,738				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 4,705 + 0,692 X_1$$

Persamaan regresi tersebut bahwa harga  $\alpha_1$  sampai bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana yang ada di dalam tabel di atas mengandung arti bahwa konstanta sebesar 4,705 menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja (Y) adalah 4,705 dengan asumsi bahwa pemahaman budaya organisasi bernilai *constant* dan Koefisien regresi budaya organisasi (X<sub>1</sub>), sebesar 0,692 yang bertanda positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) budaya organisasi (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,692.

### Uji t Model 1

Dari tabel regresi uji hipotesis 1 di atas menunjukkan model 1 memiliki nilai output t hitung diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama menghasilkan t hitung sebesar 10,400 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk membuktikan hipotesis maka dicari nilai t tabel untuk uji satu arah dengan signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68957. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel dengan signifikansi < 0,005 atau disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 1 di atas besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r square yaitu sebesar 0,745 atau sebesar 74,5% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi.

### Regresi Uji Hipotesis 2

Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Regresi Uji Hipotesis 2**

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	8,496	3,526		2,409	0,021
Kepuasan Kerja	0,812	0,092	0,823	8,809	0,000
t	8,809				
Sig.	0,000				
Adj. R square	0,668				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 8,496 + 0,812 X_2$$

Persamaan regresi tersebut bahwa harga  $\alpha_2$  sampai bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana yang ada di dalam tabel di atas mengandung arti bahwa Konstanta sebesar 8,496 menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja (Y) adalah 8,496 dengan asumsi bahwa pemahaman kepuasan kerja bernilai constant dan Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ), sebesar 0,812 yang bertanda positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) kepuasan kerja ( $X_2$ ), akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,812.

### Uji t Model 2

Dari tabel regresi uji hipotesis 2 di atas menunjukkan model 2 memiliki nilai output t hitung diketahui bahwa pengujian hipotesis kedua menghasilkan t hitung sebesar 8,809 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk membuktikan hipotesis maka dicari nilai t tabel untuk uji satu arah dengan signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68957. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel dengan signifikansi < 0,005 atau disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 2

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 2 di atas besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r square yaitu sebesar 0,677 atau sebesar 67,7% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.



### Regresi Uji Hipotesis 3

Menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Regresi Uji Hipotesis 3**

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	4,093	6,705		0,610	0,545
<i>Fasilitas Kerja</i>	0,918	0,175	0,654	5,256	0,000
t	5,256				
Sig.	0,000				
Adj. R square	0,412				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = 4,093 + 0,918 X_3$$

Persamaan regresi tersebut bahwa harga  $\alpha_3$  bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara fasilitas kerja dengan motivasi kerja. Nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana yang ada di dalam tabel di atas mengandung arti bahwa Konstanta sebesar 4,093 menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja (Y) adalah 4,093 dengan asumsi bahwa fasilitas kerja bernilai constant dan Koefisien regresi fasilitas kerja ( $X_3$ ), sebesar 0,918 yang bertanda positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) fasilitas kerja ( $X_3$ ), akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,918.

### Uji t Model 3

Dari tabel regresi uji hipotesis 3 di atas menunjukkan model 3 memiliki nilai output t hitung diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama menghasilkan t hitung sebesar 5,256 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk membuktikan hipotesis maka dicari nilai t tabel untuk uji satu arah dengan signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68957. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel dengan signifikansi < 0,005 atau disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 3

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 3 di atas besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r square yaitu sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

### Uji Interaksi Hipotesis 4

Menguji fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

Dari hasil perhitungan diperoleh besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebelum ada variabel moderating yaitu sebesar 0,745 atau sebesar 74,5%. Setelah dilakukan uji interaksi sebagaimana di dalam tabel di atas

diketahui bahwa *output* memiliki nilai *r square* sebesar 0,795 atau 79,5% mengalami peningkatan pengaruh sebesar 5%. Dengan demikian, maka hipotesis ke empat diterima bahwa fasilitas kerja mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

### **Uji Interaksi Hipotesis 5**

Menguji fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Dari hasil perhitungan diperoleh besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,677 atau sebesar 67,7%. Setelah dilakukan interaksi dengan variabel moderasi dalam hal ini fasilitas kerja, maka nilai *r square* sesuai dengan hasil penelitian adalah sebesar 0,705 atau sebesar 70,5% meningkat sebesar 2,8%. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima yaitu fasilitas kerja memoderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo.

### **IMPLIKASI KEBIJAKAN**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* yaitu sebesar 0,745 atau sebesar 74,5% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja.

Selanjutnya pada pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* yaitu sebesar 0,677 atau sebesar 67,7% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Uji hipotesis berikutnya disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* yaitu sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Selanjutnya hipotesis ke empat dan kelima diterima bahwa fasilitas kerja mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta fasilitas kerja memoderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pada ASN Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Hasil penelitian ini tentu saja dipengaruhi oleh variabel fasilitas kerja yang secara parsial juga memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja.

### **KESIMPULAN**

Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi individu-individu

yang ada di dalam organisasi/instansi dalam menjalankan tugas secara maksimal sehingga tercapai pula kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai  $r$  square hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan masalah motivasi kerja karena keduanya merupakan hubungan sebab akibat yang berasal dari intern pegawai yang bersangkutan. Kepuasan dengan motivasi hanya dibedakan dengan ekspektasi saja.

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Inspektorat Kabupaten Ponorogo. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai  $r$  square sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima dan hal ini sekaligus menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua, diketahui besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Setelah dilakukan interaksi dengan variabel moderasi dalam hal ini fasilitas kerja. Berdasarkan hasil perbandingan maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memoderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, Nurdasila Darsono, dan Nurdasila Darsono. 2018. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*
- Ahmad, NH. 2017. "Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Fasilitas Kerja sebagai Variabel Moderating di UD. Bank Sampah Banyuwangi." *JomFekom. Unej. Vol 34 No 12*
- Danim, Sudarwan. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius. IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta
- Dhermawan, Sudibya, & Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 173-184.
- Falentino Tampongongoy, Doni. 2018, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia." *Lex Privatum*, Vol.I, No.1, Jan-Mrt, 2018, hlm Pasal 1 angka 26
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan keenam belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Ibrahim Mariaty, Apri Dahlius. 2016. "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi." *JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016*
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press,

- Kambey, D.C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alih Bahasa: Tita Maria Larista. Manado: Yayasan Triganesha Nusantara.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Alih Bahasa: Danim R). Jakarta: Salemba Empat.
- Lupiyoadi, Rambat. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. (Edisi 3). Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, L.J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah, Isnaini, 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam." *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01, 2017, 44-51*
- Priansa, Donni Junni 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Riani, Laksmi, A. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2015, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Tita Maria Larista. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Alih Bahasa: Tita Maria Larista
- Robiansyah, Denno Heryanto, dan Sukisno S. Riadi. 2017. "Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja." *Jurnal Manajemen*. Volume 9 (1) 2017, 8-13
- Sahban, Hernita. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kota Makassar." *Jurnal Ilmiah Bongaya; Manajemen dan Akuntansi*. No. XVII. April. 2015
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada