
PENGARUH HYGIENE, MOTIVATOR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN SUMATERA UTARA

Fikrialdi Harahap¹, Nur'ain Harahap²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Indonesia
aldif9061@gmail.com¹, nurainharahap@umnaw.ac.id²

Article History:

Received: 25 April 2024

Revised: 2 Mei 2024

Accepted: 27 Juni 2024

Keywords: *Hygiene, Motivator, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh hygiene, motivator dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara. Jenis penelitian adalah kuantitatif, sampel, penelitian ini sebanyak 170 orang pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan observasi, dokumentasi serta kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hygiene, motivator dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (27.146) > (2,66), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Diperoleh nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,329 hal ini berarti 32,9% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaannya. Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pilar dalam berjalannya suatu instansi menuntut instansi untuk dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan bijaksana sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. *Hygiene* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badan. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali

pada titik nol setelah dipenuhi. Sementara itu motivator juga dikemukakan oleh (Hezberg,2018), aspek-aspek seperti pencapaian, pengakuan, kemajuan, pekerjaan, kesempatan untuk tumbuh, dan pertanggung jawaban. Faktor ini berpengaruh pada motivasi kerja pegawai karena pegawai yang merasa memiliki tujuan dan kesempatan untuk berkembang akan lebih motivasi dan produktif.

Budaya kerja merupakan suatu komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri.

Tabel 1. Hasil Kuesioner prasurvey Variabel *Hygiene* (X_1)

N0	Pernyataan	Setuju	Persentasi	Tidak Setuju	Persentasi
<i>Hygiene</i> (X_1)					
1	Saya sebagai pegawai merasakan kondisi kerja di Dinas Kesehatan Sumatera Utara tidak nyaman dalam bekerja	22	73%	8	26%
2	Sejauh ini hubungan saya dengan rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif	18	60%	12	40%
3	Saya sebagai pegawai merasakan kebijakan dan prosedur Dinas Kesehatan Sumatera Utara jelas dan mudah di pahami	14	26%	16	53%
4	Sejauh ini saya sebagai pegawai merasakan alat perlindungan cukup dalam bekerja di Dinas kesehatan Sumatera Utara.	20	66%	10	40%
5	Sejauh ini atasan saya mendukung dan mengawasi saya dalam pekerjaan	15	50%	15	50%

Sumber: Dinas Kesehatan Sumatera Utara,2024

Pada Tabel diatas diketahui bahwa kepuasan pegawai belum baik. Hal ini dapat di lihat dari hasil kuersioner prasurvey masih terdapat pegawai yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan “Sebagai Pegawai, teknik pengawasan pegawai Dinas Kesehatan Sumatra Utara baik” sebanyak 16 orang atau 53%. Saat ini pegawai Dinas Kesehatan Sumatra Utara masih kurang cukup baik. Hal ini dapat kita lihat dari adanya pegawai yang masih lalai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga perencanaan yang telah ditetapkan akan sulit diterpakan oleh bawahan dengan baik.

Motivator merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik

Tabel 2. Hasil Kuesioner prasurvey Variabel *Motivator* (X_2)

No	Pernyataan	Setuju	Persentasi	Tidak Setuju	Persentasi
<i>Motivator</i> (x_2)					
1	Sejauh ini saya sebagai pegawai mendapatkan kebutuhan fisik berupa tempat tinggal	13	43%	17	56%
2	Sejauh ini saya sebagai pegawai dinas kesehatan Sumatera utara kebutuhan rasa aman dalam bekerja terpenuhi	17	56%	13	43%

3	Saya sebagai pegawai, Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja dengan menjalin hubungan yang harmonis	19	63%	11	36%
4	Saya sebagai pegawai, saya mendapat kan pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuas kan dan penghargaan	15	50%	15	50%
5	Saya sebagai pegawai mempunyai keyakinan diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan	18	60%	12	40%

Sumber: Dinas Kesehatan Sumatra Utara, 2024

Pada tabel diatas diketahui bahwa motivator yang ada pada Dinas Kesehatan Sumatera Utara kurang baik .Hal ini dapat dilihat dari hasil kuersioner prasurvey masih terdapat pegawai yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan “Sejauh ini saya sebagai pegawai mendapat kan kebutuhan fisik berupa tempat tinggal” sebanyak 17 atau 56% Saat ini pegawai Dinas kesehatan Sumatra Utara sebagian belum memiliki tempat. Hal ini dapat dilihat dari pegawai Dinas Kesehatan Sumatra Utara yang masih tinggal di rumah sewa atau kontrakan . Sebagai hal nya pegawai Dinas kesehatan Sumatra Utara yang tidak terpenuhi kebutuhan fisik nya seperti tempat tinggal. Dapat di simpulkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Sumatra Utara belum sepeenuh nya memiliki tempat tinggal atau terpenuhi kebutuhan fisik pegawai atau fasilitas seperti tempat tinggal belum terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Kuesioner prasurvey Variabel Budaya Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Setuju	Persentasi	Tidak Setuju	Persentasi
Budaya Kerja					
1.	Sebagai pegawai, saya merasakan bahwa kedisiplinan pegawai dalam bekerja berjalan baik	14	47%	16	53%
2.	Sejauh ini tingkat keterbukaan pegawai dalam bekerja masih berjalan baik	17	57%	13	43%
3.	Sejauh ini sikap saling menghargai sesama pegawai	15	50%	15	50%
4	Sejauh ini pegawai dinas kesehatan Sumatra utara bekerja sama dengan sesama pegawai	16	53%	14	47%

Sumber: Pegawai Dinas Kesehatan Sumatra Utara, 2024

Pada hasil kursioner prasurvey pada Tabel diatas diketahui masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Setuju’ Pada pernyataan”Sebagai pegawai,saya merasakan bahwa kedisiplinan pegawai dalam bekerja berjalan baik” sebanyak 16 atau 53% Saat ini beberapa pegawai kantor Dinas Kesehatan Sumatra Utara masih belim melaksanakan kedisiplinan yang penuh dalam melaksanakan pekerja hingga selesai. Permasalahan ini dapat di lihat dari beberapa pegawai yang telat masuk kantor pada pagi hari,kemudian terdapat beberapa pegawai yang pulang kurang dari jam kerja menurut perturan yang sudah ditentukan .Tentu hal ini menyebabkan kedisiplinan yang kurang baik didalam instansi tersebut sehingga dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Sumatra Utara.

Tabel 4. Hasil Kuesioner prasurvey Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

N0	Pernyataan	Setuju	Persentasi	Tidak Setuju	Persentasi
----	------------	--------	------------	--------------	------------

Kepuasan kerja pegawai (Y)					
1	Saya sebagai pegawai merasakan pekerjaan di Dinas kesehatan Sumatera Utara memiliki elemen yang memuaskan	19	63%	11	36%
2	Saya sebagai pegawai mendapatkan hasil atau gaji yang sesuai dengan kebutuhan dirasakan adil	20	66%	10	33%
3	Sejauh ini saya sebagai pegawai sering terjadinya promosi kenaikan jabatan yang membuat saya berkembang melalui kenaikan jabatan	18	60%	12	40%
4	Saya merasa bahwa pengawasan atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja di Dinas Kesehatan Sumatera Utara amat begitu baik	21	70%	9	30%
5	Sejauh ini saya sebagai pegawai merasakan rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	16	53%	14	46%

Sumber: Dinas Kesehatan Sumatera Utara,2024

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Retno (2018) *Hygiene* adalah upaya kesehatan dengan cara memelihara dan melindungi kebersihan individu subyeknya. Misalnya mencuci tangan untuk melindungi keberhasilan tangan, cuci piring untuk melindungi kebersihan piring, membuang bagian makanan yang rusak untuk melindungi keutuhan makanan secara keseluruhan. Menurut Wardan (2020:109) *Motivator* adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja- pekerja atau karyawan-karyawannya. Menurut Suparyadi (2015:8) budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang budayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kesehatan Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini pegawai di dinas Kesehatan Sumatera Utara. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Random sampling. Jadi pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 170 pegawai. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Tabel 5. Tabel Hasil Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Hygiene (X₁)</i>	Peralatan yang memadai dan suhu udara yang ada mendorong pelaksanaan pekerjaan anda dengan baik.	0.656	0,361	Valid
	Pegawai berusaha mencerminkan suasana yang tenang dalam bekerja	0.522	0,361	Valid
	Hubungan antar pegawai dengan dan atasan selama ini baik, memotivasi anda dalam bekerja	0.647	0,361	Valid
	Hubungan Dinas Kesehatan Sumatera Utara dengan masyarakat sekitar berjalan dengan baik	0.732	0,361	Valid
	Penghasilan (Gaji Tetap) memotivasi anda dalam bekerja lebih baik	0.517	0,361	Valid
	Kebijakan dan administrasi yang berlaku pada kantor atau tempat anda bekerja memotivasi anda dalam bekerja.	0.582	0,361	Valid
	Saya merasa keamanan di tempat kerja sudah terjamin dengan adanya CCTV	0.672	0,361	Valid
	Dengan adanya CCTV saya merasa aman dan nyaman saat bekerja di tempat kerja.	0.666	0,361	Valid
	Saya merasakan bahwa supervisi di kantor ini meningkatkan cara kerja saya	0.732	0,361	Valid
	Saya merasakan bahwa supervisi di kantor ini cukup mendidik saya	0.535	0,361	Valid
<i>Motivator (X₂)</i>	Dinas Kesehatan Sumatera Utara menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	0.582	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0.644	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara menciptakan kondisi kerja yang aman.	0.645	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara memberikan wadah organisasi bagi pegawai	0.637	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara mengadakan acara yang disponsori oleh Dinas Kesehatan Sumatera Utara (ulang tahun)	0.595	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	0.564	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara memberikan kedudukan kepada pegawai yang berprestasi	0.549	0,361	Valid
	Dinas Kesehatan Sumatera Utara memberikan jaminan nama baik untuk pegawai	0.578	0,361	Valid
	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai.	0.623	0,361	Valid
	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal	0.704	0,361	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, maka selalu semangat dalam bekerja	0.633	0,361	Valid
	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan	0.795	0,361	Valid

	dengan tepat waktu			
	Saya selalu jujur dalam bekerja di tempat bekerja	0.638	0,361	Valid
	Karyawan tidak pernah menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi	0.800	0,361	Valid
	Menjaga ketertiban dan ketenangan kerja	0.715	0,361	Valid
	Hubungan antar pegawai dan pimpinan dalam organisasi berjalan dengan harmonis	0.706	0,361	Valid
	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama	0.720	0,361	Valid
	Saya selalu membantu rekan kerja saya yang membutuhkan dukungan, terlebih bantuan yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	0.782	0,361	Valid
Kepuasan kerja Pegawai (Y)	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan.	0.820	0,361	Valid
	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0.848	0,361	Valid
	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	0.841	0,361	Valid
	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	0.773	0,361	Valid
	Kebijakan pimpinan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.	0.756	0,361	Valid
	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Sumatera Utara kepada pegawai	0.851	0,361	Valid
	Kebijakan pimpinan dalam memberikan sanksi pegawai yang melanggar peraturan.	0.787	0,361	Valid
	Adanya perjanjian yang jelas dengan pimpinan saat menetapkan aturan Pemutusan Hubungan Kerja.	0.796	0,361	Valid
	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	0.716	0,361	Valid
	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	0.685	0,361	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan dan berorientasi pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

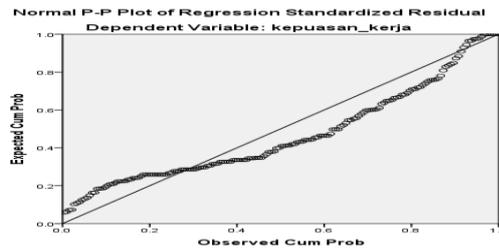
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Hygiene</i> (X1)	0.823	0,6	<i>Reliabel</i>
<i>Motivator</i> (X2)	0.806	0,6	<i>Reliabel</i>
Budaya kerja (X3)	0.869	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja pegawai (Y)	0.931	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Penelitian,2024

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *CronbachAlpha*, semua variabel penelitian adalah *reliable/ handal* karena *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Uji Normalitas Data



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal.

Uji Regresi Linear

Hasil penyebaran kuesioner/angket dengan sampel 170 responden menyimpulkan analisis regresi linier berganda, yaitu $Y = 9,627 + 0,148 X_1 + 0,250X_2 + 0,397X_3$

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.627	4.048		2.378	.019
1 Hygiene	.148	.073	.134	2.022	.045
Motivator	.250	.106	.209	2.352	.020
budaya_kerja	.397	.097	.358	4.095	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024

Keputusan hasil analisis Uji t untuk masing-masing variabel *independent* adalah sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($2,022 > 1,654$) dan signifikan artinya *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka H_1 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($2,352 > 1,654$) dan signifikan artinya *motivator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka H_2 diterima.
3. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($4,095 > 1,654$) dan signifikan artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka H_3 diterima.

Uji simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	261.330	3	87.110	27.146	.000 ^b
1 Residual	532.694	166	3.209		
Total	794.024	169			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), budaya_kerja,

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (27.146) > F_{tabel} (2,66)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel *hygiene*(X_1), *motivator*(X_2), budaya kerja (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.317	1.791

a. Predictors: (Constant), budaya_kerja, Hygiene, motivator

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,329 hal ini berarti 32,9% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh *hygiene* terhadap kepuasan kerjapegawai

Menurut Widyati (2002) *Hygiene* adalah suatu usaha pencegahan penyakit yang menitikberatkan pada usaha kesehatan perorangan atau manusia beserta lingkungan tempat orang tersebut berada. *Hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap erja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,022 > 1,654$) dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Juahari (2014) yang berjudul pengaruh motivasi dan *hygiene* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr Iskak Tulungagung. Menjelaskan bahwa *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini, nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 86,4 persen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 86,4 persen perubahan dari variabel *dependen* yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja dipengaruhi oleh model penelitian ini.

2 Pengaruh Motivator Terhadap kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:110) *Motivator* merupakan akibat dari interaksi seseorang

dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan *motivator* yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. *Motivator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,352 > 1,654$) dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Justisia Prabowo, Abdel Permana (2012) dengan judul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Surya Raya. Bahwa motivasi kerja memenuhi kebutuhan fisik karyawan seperti: memberikan tunjangan kesehatan, dan asuransi kepada karyawan.

3. Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut Suparyadi (2015:8) budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang budayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang telah memiliki budaya organisasi, yang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai melaksanakan kerja dengan sungguh-sungguh. Pegawai juga mayoritas menjawab setuju atas perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dimiliki. Dari hasil pernyataan tersebut pegawai yang memahami budaya organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

4. Pengaruh *hygiene*, *motivator* dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara simultan *hygiene*, *motivator* dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung}(27,146) > F_{tabel}(2,66)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neavis Morais (2023) *Analysis of Hygiene and Motivational Factors in Relation to Job Satisfaction in a Work-from-Home Context : A Case of an Exporting Organisation in Sri Lanka*. yang menjelaskan bahwa faktor kebersihan dan motivasi menunjukkan korelasi positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan, faktor motivasi pertumbuhan dan faktor kebersihan Kondisi Kerja menunjukkan korelasi yang paling kuat terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan dibandingkan faktor lainnya, dan signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa *hygiene* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,022 > 1,654$).
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa *motivator* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,352 > 1,654$).
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,095 > 1,654$).
4. Secara simultan *hygiene*, *motivator* dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai, (27.146) $>$ F_{tabel} ($2,66$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR REFERENSI

- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441-450.
- Anshari, A., Hasibuan, R., Nasution, A. T., Bulolo, A., Tarigan, N. M. R., & Pinem, M. N. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ARBITRASE: Journal Of Economics And Accounting*, 3(3), 509-520.
- Christhofer Dan Kesumawatie, Maya Ida. 2015. Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene Dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya. *Jurnal MediaMahardhika* Vol. 13No. 3Mei 2015.
- Didi, M. (2023). Analisis Pengaruh Faktor Motivator Dan Faktor Hygiene Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Bandar Lampung) (Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS LAMPUNG).
- Guritno, Bambang Dan Waridin. 2017. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja". *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 1. No. 1Januari. Hal. 63– 74. Unissula. Semarang.
- Isaacs, Anton N., Anita Raymond, Angela Jacob, And Philippa Hawkings. 2020. "Job Satisfaction Of Rural Medical Interns: A Qualitative Study." *Australian Journal Of Rural Health* 28(3): 245–51. Doi:10.1111/Ajr.12633.
- Kalaway, R. Y., Kelen, L. H. S., & Meiyasa, F. (2022). Analisis Motivasi Dan Hygiene Factors Pada Mitra Kerja Pln Kabupaten Sumba Timur. *Jurnal Pkm (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(1), 59-66.
- Khoiruddin, M., Munir, M., & Rokhim, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Toko Basmalah Di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal*

-
- Istiqro*, 6(2), 170-183.
- Kurniahadi, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(12), 2765-2779.
- Lopang, Y. L., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 512-522.
- Morais, Neavis, And Buddhika Galpothdeniya. 2023. "An Analysis Of Hygiene And Motivational Factors In Relation To Job Satisfaction In A Work-From-Home Context: A Case Of An Exporting Organisation In Sri Lanka." *Sri Lanka Journal Of Management Studies* 5(1): 121–39. Doi:10.4038/Sljms.V5i1.110.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 799-810.
- Ningtyas, A. (2020). *Pengaruh Hygiene Factor Dan Motivation Factor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ksp Primer Koppabri Nganjuk* (Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. *Cabang Kudus* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Onita, A. D. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Produksi Pt. *Howard Jeon Glove Indonesia*) (Doctoral Dissertation, UPN Veteran Yogyakarta).
- Pangestu, Z. R., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Surakarta. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 1546-1562.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 605-612.
- Rambe, N. (2021). Analisis Personal Hygiene Dan Hygiene Sanitasi Makanan Pada Pedagang Di Pasar Tradisional Kecamatan Medan Area Dan Kecamatan Medan Perjuangan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Rambe, N. (2021). *Analisis Personal Hygiene Dan Hygiene Sanitasi Makanan Pada Pedagang Di Pasar Tradisional Kecamatan Medan Area Dan Kecamatan Medan Perjuangan* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja Dan motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4

-
- Sampali Medan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rismawati& Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Yogyakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin,Sadili. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Pustaka Setia.Bandung.
- Sari, N. A., Ilham, I., & Raidani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (Spkt) Di Polsek Hampan Perak. *Bonanza: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 70-74.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Sinaga, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Yayasan Emmanuel Bogor/Hartatina Sinaga/S1-0217.024/Pembimbing I: Sumardjono/Pembimbing Ii: Dimas Ari Darmantyo.
- Sugiarto, I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Wibowo, H. N., & Wajdi, F. (2024). *Pengaruh Faktor Motivasi Dan Hygiene Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak (Studi Pada Kanwil DJP Jateng II Dan DIY)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81-9