

Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo

Eni Nofita Sari¹, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas^{2*}, Junaidi³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap DKUP Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada DKUP Kota Probolinggo. Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, melalui variabel independen (bebas) Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja serta variabel dependen (terikat) Kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai DKUP Kota Probolinggo (Non ASN). Sampel yang diambil sebanyak 82 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling Purposive. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisioner, dokumentasi dan diolah dengan metode analisis data berupa uji validasi, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari uji parsial yang telah dilakukan, diperoleh Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DKUP Kota Probolinggo, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai DKUP Kota Probolinggo, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai DKUP Kota Probolinggo.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted on DKUP Probolinggo City with the aim of knowing the influence of organizational culture, workload, job satisfaction on employee performance at DKUP Probolinggo City. The type of research used is quantitative, through independent variables (free) Organizational Culture, Workload and Job Satisfaction as well as the dependent variable (tied) Employee performance. The population in this study were DKUMP employees from Probolinggo City (non ASN). The samples taken were 82 employees. The sampling technique used is non probability sampling with purposive sampling technique. Sources of data in this study come from primary and secondary data. Data collection using interviews, questionnaires, documentation and processed with data analysis methods in the form of validation tests, reliability, classical assumption tests, normality tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. From the partial test that has been done, it is obtained that Organizational Culture has a positive and significant effect on the performance of DKUP Probolinggo City employees, Workload has a positive and significant effect on the Performance of DKUP Probolinggo City Employees, Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Performance of DKUP Probolinggo City Employees.

Keyword : Organizational Culture, Workload, Job Satisfaction, Performance



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang menguntungkan dalam suatu organisasi adalah sumber daya yang memiliki kualitas yang tinggi guna bertujuan dalam memaksimalkan setiap kinerja yang akan terjadi dalam suatu organisasi. Selain SDM itu sendiri memiliki kualitas yang baik, suatu organisasi akan terus meningkatkan dalam peningkatan kualitas, baik dari kebiasaan dalam mentaati kebijakan dan pendidikan pelatihan yang diagendakan setiap bulan atau setiap harinya. Kebiasaan yang ada ini adalah keseharian atau kegiatan yang dilakukan didalam suatu organisasi yang memiliki tujuan dalam peningkatan suatu kinerja yang berhubungan dengan budaya organisasi yang berlaku didalam suatu organisasi. Budaya organisasi sendiri memiliki pengaruh penting dalam kemajuan organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dan proses perkembangan gagasannya yang diciptakan oleh pemimpin organisasi, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi, selanjutnya budaya organisasi dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari perusahaannya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai perusahaan sehingga menghambat kemampuan perusahaan secara efektif dalam lingkungan eksternal. Budaya Organisasi sendiri merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Taula, 2020).

Budaya Organisasi yang berbeda pendapat tentunya akan mendapatkan atau menambah beban kerja di setiap pekerjaan, Beban Kerja juga mempengaruhi Kinerja Pegawai sedangkan Beban Kerja itu sendiri merupakan suatu kondisi pekerjaan dan uraian yang harus di selesaikan dengan batas waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat pastinya mempengaruhi suatu Kinerja Pegawai, dengan itu tujuan Organisasi akan terhambat dan sebaliknya.

Selain Beban Kerja, Kepuasan Kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja apalagi kepuasan kerja yang ada di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Kepuasan Kerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Indrasari, 2017). Dengan adanya kepuasan kerja pegawai akan merasa lebih semangat dan pekerjaan yang dikerjakan akan lebih cepat selesai. Berdasarkan uraian tersebut



penelitian ini dilakukan dengan memberi judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo.”

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh anantara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya Orgnisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organiasi dan memberi batasan bahwa Budaya organisasi sebai nilai dan kepercayaan bersama, organisasi yang berfungsi sebagai pemberi identitas kepada para anggota, selain itu juga mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial serta mengendalikan perilaku para anggota (Budiyanto & Mochklas, 2020). Adapun Indikator menurut (Taula, 2020) menyatakan antara lain Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan.

Beban Kerja

Beban kerja persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja adalah Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu yang di tentukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa, 2021). Sedangkan Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Menurut (Budiasa, 2021) indicator beban kerja yang dipakai antara lain target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan jalan memberikan dorongan untuk bekerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dan menekan rasa malas bekerja pegawai (Suharno et al., 2020). kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan



kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidakpuas juga dengan satu atau lebih dari aspek lainnya (Indrasari, 2017) Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tertentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Menurut (Nurhasanah et al., 2022) bahwa kepuasan kerja diukur dengan indikator antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, rekan kerja, kondisi kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Tsauri, 2014). Sedangkan (Budiyanto & Mochklas, 2020) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang teruang dalam perumusan perencanaan (strategic planing) organisasi bersangkutan. Menurut Bangun dalam Asnawi (Asnawi, 2019) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi anatara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Muis et al., 2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil medan. Penelitian ini menunjukkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian sebelumnya oleh (Tjibrata, F. R., Lumanaw & Dotulang O.H, 2017) yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. sabar Ganda Manado hasilnya beban kerja lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT sabar Ganda Manado Karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja ,dan beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . pada penelitian sebelumnya oleh (Sutoro et al., 2020) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.



H2: Diduga ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. METODOLOGI

Jenis Penelitian disini memakai jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif ialah jenis Penelitian yang memperoleh temuan pada yang bisa diraih (dihasilkan) dalam memakai cara statistika ataupun teknik kuantifikasi (pengukuran). Populasi yang dimaksud adalah Pegawai DKUMP sebanyak 82 Pegawai DKUMP (Non ASN). Pengambilan sampel ini menggunakan Teknik Nonprobability sampling adalah suatu cara pemungutan sampel yang tidak memberikan alasan yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data ini memakai wawancara, angket. Untuk Teknik alisis data dalam penelitian ini berupa uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier berganda, Koefisien Determinansi, Uji Hipotesis t. Menggunakan analisis regresi berganda dan determinasi karena hal berkenaan dengan jawaban rumusan masalah, menyajikan data tiap variable yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk pengujian hipotesis yang diajukan dengan statistis, dalam pengolahannya menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1 (r _{hitung})	X2 (r _{hitung})	X3 (r _{hitung})	Y (r _{hitung})	R table 5%	Keterangan
1	0,563	0,700	0,684	0,585	0,2172	Valid
2	0,545	0,576	0,487	0,375	0,2172	Valid
3	0,571	0,552	0,405	0,669	0,2172	Valid
4	0,520	0,413	0,389	0,402	0,2172	Valid
5	0,365	0,396	0,648	0,522	0,2172	Valid
6	0,626	0,351	0,555	0,619	0,2172	Valid
7	0,573	0,468	0,660	0,683	0,2172	Valid
8	0,526	0,697	0,612	0,662	0,2172	Valid
9	0,652		0,724	0,547	0,2172	Valid
10	0,630		0,632	0,595	0,2172	Valid
11	0,265		0,460		0,2172	Valid
12	0,463		0,594		0,2172	Valid
13	0,510				0,2172	Valid
14	0,440				0,2172	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Hasil pengujian validitas menyatakan seluruh butir pernyataan atas variabel penelitian Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) menjelaskan valid karena hasil uji validitas di atas rtable (0,2172)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Critical Value	Keterangan
Budaya Organisasi	0,763	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,605	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,821	0,60	Reliabel
Kinerja	0,767	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada Pengujian reliabilitas hasilnya Cronbach's Alpha dari Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y) lebih dari 0,60. Sehingga data penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	1,779	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	2,435	<10	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	2,694	<10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pada pengujian multikolinieritas diperoleh output VIF Budaya Organisasi 1,779, Beban Kerja 2,435, dan kepuasan kerja sebesar 2,694. Artinya nilai VIF < 10, sehingga dinyatakan variabel independent tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,657	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,758	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,235	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Analisis table 7 SPSS uji glesjer memperlihatkan bahwa skor sig Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,657, Beban Kerja (X2) sebesar 0,758 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,235. Bias diambil simpulan jika ketiga variable memiliki nilai sig lebih tinggi dibanding 0,05 hingga tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.



Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	0,05	Berdistribusi normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 5, dinyatakan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Jadi disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	8,868	
Budaya Organisasi	0,220	Hubungan Positif
Beban Kerja	0,331	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,201	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 8.868 + 0,220 X_1 + 0,331 X_2 + 0,201 X_3 + e$$

Berikut persamaan penjelasan diatas: Diketahui nilai konstanta sebesar 8.868 dimana nilai ini memiliki arti jika tidak ada Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), maka akan diperoleh nilai Kinerja (Y) sebesar 8.868. Koefisien regresi b1 (variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,220, menyatakan bahwa dengan setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi maka akan memengaruhi peningkatan nilai Kinerja sebesar 0,220 dengan variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi b2 (variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,331, menyatakan bahwa dengan setiap peningkatan variabel Beban Kerja maka akan memengaruhi peningkatan nilai Kinerja sebesar 0,331 dengan variabel independen lainnya tetap. Koefisien regresi b3 (variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,201 menyatakan bahwa dengan setiap peningkatan variabel Kepuasan Kerja maka akan memengaruhi peningkatan nilai Kinerja sebesar 0,201 dengan variabel independen lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,665	66,5% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel 10 memperoleh angka R² (R square) 0,665. Hal ini memperlihatkan bahwa presentase korelasi atau hubungan variabel independen (Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap Variabel dependen (Kinerja) sebesar 0,665 atau



66,5%. Sedangkan sisanya sebesar 33,5 %. Dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

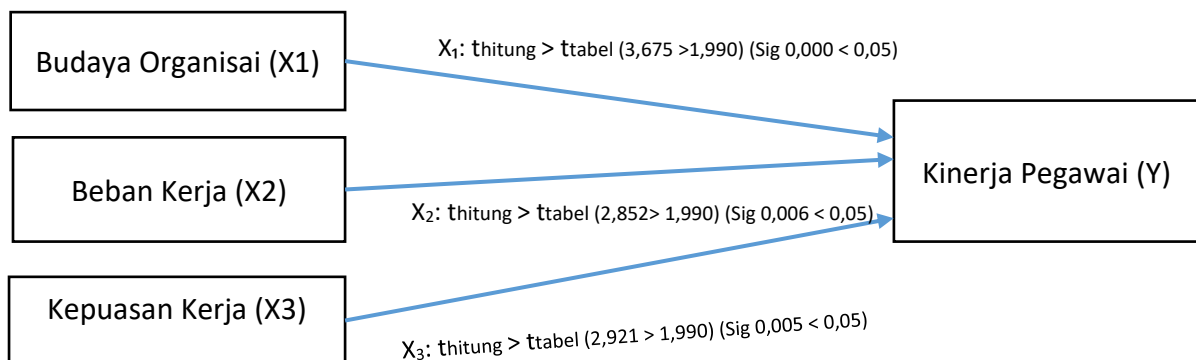
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel (df=n-k)	Sig.	Ketentuan Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	3,675	2,010	0,000	0,05	Berpengaruh
Beban Kerja	2,852	2,010	0,006	0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	2,921	2,010	0,005	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari table 8, dapat diketahui nilai thitung X1 sebesar 3,675 > ttabel 1,990 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Diketahui nilai thitung x2 sebesar 2,921 > ttabel 1,990 dengan nilai sig 0,006 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Diketahui nilai thitung X3 sebesar 2,242 > ttabel 1,990 dengan nilai sig 0,005 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka berpikir

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo, adalah



Budaya Organisasi yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di DKUP Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan karena Budaya Organisasi merupakan sebuah pedoman, dimana sebuah organisasi akan berjalan baik apabila menerapkan budaya organisasi yang baik, norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan sehingga kepentingan dan aturan di perangkat daerah berguna bagi kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan (Wardani et al., 2016) yang menyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo, adalah berpengaruh signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan. serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, oleh karena itu variabel Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo adalah berpengaruh signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepuasan Kerja atau bisa disebut dengan reward membuat karyawan lebih produktif dan juga reward yang diterapkan sudah mencapai kategori baik maka pegawai akan lebih semangat kerja. Dengan demikian akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sutoro et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Maka hal tersebut dapat ditarik kesimpulan semakin banyak reward yang di berikan kepada pegawai maka akan semakin semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada DKUP Kota Probolinggo.

5. KESIMPULAN

Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan Kota Probolinggo. Bagi peneliti berikutnya yang berencana melakukan penelitian dengan variabel Kinerja menjadi



variabel terikat bisa memperluas penelitian mencari komponen-komponen lain apa saja yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai untuk memperoleh informasi yang lebih jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV.ATHARA SAMUDRA.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa* Penerbit Cv. Pena Persada (Issue August). CV. Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (A. Mukhlis (ed.)). CV.AA.RIZKY.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v5il.618>
- Siburian, M. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. ALFABETA,CV.
- Suharno, S., Elmas, M. S. H., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo). *ECOBUSS*.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Economic, Accounting, Management and Business*, 3.
- Taula, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pusaka Media.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO. *Jurnal EMBA*, 5.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31. <https://doi.org/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>