

## Hubungan Kesejahteraan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai Di Dinas Dukcapil Kota Tangerang

Lathipah, Sri Yanti, Suhaya, Sutarman

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : sutarman@unis.ac.id

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the relationship between welfare, motivation and organizational culture with the professionalism of employees at dukcapil offices. Quantitative research methods with statistical tests, regression calculation of SPSS 23. The population of the research object was 56 respondents. The technique of collecting data through a questionnaire. Welfare results have a positive relationship with employee professionalism, a strong positive correlation value of 0.655. With good welfare, employee professionalism will increase. Achievement motivation has a positive relationship with employee professionalism, a strong positive correlation value of 0.601. With achievement motivation, professionals are getting stronger. While Organizational Culture has a positive relationship with employee professionalism, a positive correlation value of 0.498 has a moderate relationship. With an organizational culture, the professionalism of employees is strong. Welfare, achievement motivation, organizational culture with employee professionalism, positive multiple correlation 0.745 strong. The higher the welfare, achievement motivation and organizational culture, will increase employee professionalism.*

**Keywords:** *Welfare, Achievement Motivation, Organizational Culture, Employee Professionalism.*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kesejahteraan, motivasi dan budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai pada dinas dukcapil. Metode penelitian kuantitatif dengan uji statistik, regresi perhitungan SPSS 23. Populasi objek penelitian sebanyak 56 responden. Teknik pengumpulan data melalui angket. Hasil Kesejahteraan memiliki hubungan positif dengan profesionalisme pegawai, nilai korelasi positif 0,655 kuat. Kesejahteraan baik maka profesionalisme pegawai meningkat. Motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dengan profesionalisme pegawai, nilai korelasi positif 0,601 kuat. Dengan adanya motivasi berprestasi, profesional semakin kuat. Sedangkan Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dengan profesionalisme pegawai, nilai korelasi positif 0,498 memiliki hubungan sedang. Dengan budaya organisasi maka profesionalisme pegawai kuat. Kesejahteraan, motivasi berprestasi, budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai, korelasi berganda positif 0.745 kuat. Semakin tinggi kesejahteraan, motivasi berprestasi dan budaya organisasi, akan meningkatkan profesionalisme pegawai.

**Katakunci:** Kesejahteraan, Motivasi Berprestasi, Budaya Organisasi, Profesionalisme Pegawai.

## A. Pendahuluan

Setiap Instansi mengharapkan pegawainya dapat bekerja secara profesional, dengan cara dapat menjalankan tugasnya sesuai yang telah diharapkan atau dalam waktu yang tepat. Pengaturan sumberdaya manusia secara profesional. Kesejahteraan yang diberikan terbagi menjadi 2 macam seperti: Kesejahteraan pendapatan langsung, yang bersumber dari salary, insentif dan bonus serta Kesejahteraan lainnya yang tidak langsung. Seperti uang pensiunan, asuransi kematian, tunjangan pengganti kesehatan, tunjangan lebaran, dan pakaian seragam. Kesejahteraan pekerja meski tercukupi, maka akan berpengaruh terhadap profesionalisme keahlian kerja pegawai tersebut.

Sedangkan budaya organisasi merupakan rangkaian dari beberapa asumsi yang ada. Asumsi tersebut dapat berkembang dalam kelompok. Menjadi pko dalam berperilaku pada lingkungan organisasi. Kebiasaan budaya yang diwariskan kepada generasi selanjutnya yang berada di lingkungan organisasi. Cara pandang untuk dapat bertindak sebagai anggota organisasi. Budaya pada lingkungan organisasi memiliki hubungan dengan profesionalisme kerja. Budaya organisasi sebagai kegiatan yang dilakukan oleh para pekerja yang saling mempengaruhi budaya seseorang, dalam melaksanakan segala tugas-tugas sebagai tanggungjawabnya.

Kantor dinas dukcapil Kota Tangerang. Sebagai dinas yang mengatur dan melayani tugas yang berkaitan untuk melayani masyarakat dalam membuat surat-surat penting sebagai dokumen yang melekat pada diri seseorang seperti: Kartu Tanda Penduduk (KTP), mengurus kepindahan dan mengurus penduduk yang masuk pada wilayah sendiri. yang harus dikerjakan secara baik agar pelayanan terhadap masyarakat menjadi profesional. Profesionalisme kerja pegawai yang tinggi, maka, akan semakin tinggi juga profesionalisme dalam bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang semakin optimal.

Hasil pengamatan sementara peneliti menemukan bahwa masalah terkait profesionalisme pegawai kerja yang masih perlu ditingkatkan lagi dapat terlihat dari : Mengenai jangka waktu pelayanan, yang kadang-kadang masih tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagai contoh ketika masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) jangka waktu yang telah ditentukan oleh peraturan instansi tetapi menjadi berlarut - larut. Kemudian, mengenai responsive dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Tangerang yang masih perlu ditingkatkan terhadap pengguna layanan. Sebagai contoh ketika masyarakat yang sudah melakukan pembuatan Kartu Keluarga namun pada saat waktu penyelesaian Kartu Keluarga (KK) tersebut, pegawai tidak memberikan konfirmasi bahwa Kartu Keluarga (KK) pengguna layanan sudah selesai, melainkan pengguna layanan tersebut inisiatif untuk datang menanyakan perihal penyelesaian KK tersebut.

Sehubungan dengan hal masalah-masalah di atas bahwa masyarakat yang membutuhkan pelayanan terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang masih menunjukkan kesan belum optimal. Hal ini memungkinkan karena belum optimalnya profesional pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan ada hubungannya dengan kesejahteraan, motivasi berprestasi dan budaya organisasi.

Profesional staf yang ditentukan oleh kemampuan staf itu sendiri, yang telah tercermin dalam perilaku staf dalam sehari-hari pada kantor dukcapil. Tingkat keterampilan staf yang terampil akan dapat mengarahkan terhadap proses pencapaian tujuan lembaga sesuai dengan yang telah ditetapkan. Tetapi apabila skill dan keterampilan stafnya rendah maka tujuan pencapaian organisasi akan terkendala dan lambat, dan bahkan akan menyimpang jauh dari rencana.

Menurut Budi Rajab (2014 : 17). Bahwa profesional dalam menjalankan tugasnya sangat diperlukan oleh lembaga. Maka SDM sangat diperlukan untuk mengelola dan melayani secara profesional, dalam menciptakan keterampilan yang baik, kreatif dan komitmen terhadap pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diembannya dalam lembaga, tersebut sekaligus tempat meniti karirnya

Penerimaan kesejahteraan sebagai bentuk penghargaan yang paling efektif untuk memelihara sikap dan loyalitas pekerja agar menjadi puas, senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan memberi motivasi kepada para staf karena berprestasi akan terus dilakukan dan meningkat. Tujuan dilakukan pemberian kesejahteraan kepada pekerja yang berprestasi, bukan hanya untuk kepentingan pegawai semata, akan tetapi juga untuk kepentingan kantor itu sendiri. Penghargaan dalam pemberian kesejahteraan terhadap para staf, Adapun besarnya tujangan kesejahteraan yang berdasarkan berbagai pertimbangan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diembannya, seperti pekerjaan, jabatan serta masa kerjanya. Pelaksanaan dalam penerimaan kesejahteraan, sesuai dengan waktu pembayaran dengan waktu yang telah ditentukan. Bentuk seperti akan membuat kepercayaan terhadap pegawai instansi.

Menurut Hasibuan (2013:185). Bahwa kesejahteraan bagi pegawai yaitu suatu bentuk balas jasa dari perusahaan kepada pegawai yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan atas dasar prestasi dan loyalitas dari pekerja itu sendiri. Adapun tujuannya diberikan kebijakan dan penghargaan yaitu untuk mempertahankan prestasi pegawai dan memperbaiki kondisi pada lingkungan pekerjaan, dimana pegawai bekerja sesuai dengan profesionalisme dan meningkat hasilnya.

Motivasi kepada pegawai supaya menghasilkan prestasi kerja dalam serangkaian sikap, mental dan tanggungjawab, serta nilai-nilai yang dapat memengaruhi terhadap pekerja lainnya, dalam mencapai hal yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sikap, mental dan nilai tersebut sebagai suatu bentuk penghargaan yang memberikan kekuatan untuk mendorong pekerja berperilaku jujur, loyal dan mandiri (Rivai, 2014:607). Motivasi berprestasi. Robbins dan Judge (2015:131). Suatu proses dalam menghimpun kekuatan yang lebih baik, terkait perbaikan pekerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi sebagai proses dalam meningkatkan, mengarahkan, dan mengawasi perilaku pekerja menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dan masalah-masalah budaya pada organisasi (organization culture), merupakan bagian yang tidak terpisahkan yang berada pada lingkungan internal organisasi (Greenberg., dkk., 2000). Keragaman latar belakang budaya dalam lingkungan organisasi, akan sebanding dengan pekerja yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat juga dipengaruhi oleh perilaku internal organisasi. Budaya yang terdapat dalam lingkungan organisasi, disiplin kerja, tingkat pengetahuan

dan keilmuan, yang tergolong baru. Walaupun budaya organisasi sebenarnya sudah sejak lama berada, tetapi budaya pada lingkungan perusahaan tetap harus dibentuk dan diupayakan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang terkandung didalamnya, sebagai pegangan dalam hidup bermasyarakat yang berlaku dilingkungan perusahaan. Pekerja sebagai pelaku yang menjalankan dan mengamalkan didalam lingkungan organisasi tersebut. Nilai-nilai tersebut dapat bertindak benar ataupun bertindak salah, sebagai perilaku dalam lingkungan organisasi, sehingga menjadi nyaman untuk berperilaku (susanto, dalam sudaryono 2014). Bahwa sistem dalam pembagian suatu nilai yang dapat dipercaya dan dapat berinteraksi dengan lingkungan organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengawasan dalam organisasi, sebagai norma dan perilaku dalam organisasi.

## **B. Metode**

Pendekatan penelitian kuantitatif dengan pembahasan kualitatif menggunakan metode Mixmethod.

1. Sampel penelitian yaitu seluruh staf dari Dinas Kantor Dukcapil di Kota Tangerang. Dengan jumlah 56 pegawai.
2. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, jenis sumber data menggunakan penyebaran angket (quesioner), teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan.
3. Analisis data menggunakan statistik deksriptif, statistik inferensial dan SPSS. 23.

## **C. Hasil Dan Pembahasan**

1. Hubungan Kesejahteraan dengan Profesionalisme Kerja Pegawai.

Hubungan Kesejahteraan dengan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Tangerang Hasil perhitungan korelasi sederhana seperti terlihat pada tabel 4.13 hal. 86 diperoleh nilai korelasi positif 0,655 memiliki tingkat hubungan kuat berada pada interval 0.60 - 0.799. Artinya kesejahteraan memiliki hubungan yang bersinergis dengan peningkatan profesionalisme pegawai, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) seperti terlihat pada tabel 4.14 hal. 87 diperoleh skor nilai 0.325 atau 32.5%, artinya perubahan profesionalisme pegawai mampu dijelaskan oleh kesejahteraan sedangkan sisanya 67.5% dijelaskan oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adanya hubungan yang kuat antara kesejahteraan dengan profesionalisme pegawai dikarenakan organisasi tersebut memberikan kesejahteraan kepada pegawai yang dapat mempengaruhi profesional seorang pegawai dalam melaksanakan atau mengerjakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan terdahulu (Rosita, Bangun., 2018). Bahwa dalam penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan positif kesejahteraan terhadap profesionalisme pegawai Pada PT. Mega Industri Medan. Bahwa kesejahteraan yang didapat oleh seorang pegawai karena tingkat profesionalisme pegawai tersebut sangat tinggi. Karena semakin rendah kesejahteraan terhadap seorang pegawai, karena rendah profesionalisme yang dipunyai pegawai tersebut. Kesejahteraan sebagai variabel penting memperhatikan dengan memprediksi dalam profesionalisme pegawai.

Jadi, ketika kesejahteraan yang tidak samapi dengan yang diinginkan pekerja, maka profesionalisme pekerja menjadi kurang optimal. Tapi jika kesejahteraan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai seperti memberikan Kesejahteraan ekonomis, Kesejahteraan fasilitas, dan Kesejahteraan pelayanan, maka kesejahteraan tersebut dapat diterima oleh pegawai dan menjadikan pegawai lebih merasa termotivasi dalam bekerja sehingga profesionalisme kerja pegawai menjadi lebih optimal.

## 2. Hubungan Motivasi Berprestasi Dengan Profesionalisme Pegawai

Hasil perhitungan korelasi sederhana seperti terlihat pada tabel 4.16 hal. 90 diperoleh nilai korelasi positif 0,601 memiliki tingkat hubungan kuat berada pada interval 0.60 – 0.799. Artinya motivasi berprestasi memiliki hubungan yang bersinergis dengan peningkatan profesionalisme pegawai, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) seperti terlihat pada tabel.17 hal. 91 diperoleh skor nilai 0.358 atau 35.8%, artinya perubahan profesionalisme pegawai mampu dijelaskan oleh motivasi berprestasi sedangkan sisanya 62.5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini pun didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha, Adri Syahru (2015) mengatakan bahwa : “Motivasi berprestasi berpengaruh dengan peningkatan profesionalisme pegawai supaya berprestasi. Dengan motivasi berprestasi yang ga akan berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai dan membuat para pegawai menjadi berprestasi. Prestasi pegawai sebagai suatu proses dalam organisasi, yang harus dievaluasi, diawasi dan diberi penilaian prestasi kerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong pegawai untuk dapat melakukan kegiatan tertentu dan sulit. Prestasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam organisasi.

## 3. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Pegawai

Hasil perhitungan korelasi sederhana seperti terlihat pada tabel 4.20 hal. 93 diperoleh nilai korelasi positif 0,498 memiliki tingkat hubungan sedang berada pada interval 0.400 – 0.599. Artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang bersinergis dengan peningkatan profesionalisme pegawai, hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) seperti terlihat pada tabel 4.21 hal. 94 diperoleh skor nilai 0.239 atau 23.9%, artinya perubahan profesionalisme pegawai mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sedangkan sisanya 76,1% dijelaskan oleh sebab lain atau adanya faktor lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adanya hubungan yang sedang antara budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu komponen di dalam organisasi yang dapat menentukan tingkat profesionalisme seorang pegawai. Budaya organisasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai. Artinya dalam mencapai profesionalisme pegawai suatu organisasi memerlukan budaya organisasi dikalangan pegawai. Akan tetapi budaya organisasi yang ternilai positif yang dapat ditiru oleh setiap pegawainya, sehingga dapat memberikan kontribusi atau perubahan di dalam organisasi yang semakin baik. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Susanto., Sudaryono., 2014). Budaya organisasi yang menjadi nilai dan sebagai pandangan organisai, dalam menjalankan kegiatannya serta sebagai perilaku yang harus dipatuhi dalam organisasi. Nilai tersebut yang dapat memberi solusi serta tindakan yang benar sebagai perilaku, sehingga berfungsi sebagai landasan

berperilaku di organisasi. (Wati, N. Mardeka., 2016). Dengan budaya organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap profesionalisme pegawai.

Jadi, ketika budaya organisasi yang tidak sesuai dengan lingkungan atau yang diharapkan oleh pegawai maka profesionalisme pegawai menjadi kurang optimal. Sebaliknya jika budaya organisasi yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai sesuai yang diharapkan dan dapat diterima oleh pegawai. Hubungan budaya dalam organisasi yang dapat berupa Inovasi, memberikan perhatian pada hasil, perhatian pada tim, mengarahkan sehingga profesionalisme pegawai menjadi optimal.

#### **D. Kesimpulan**

Kesejahteraan memiliki hubungan dengan profesionalisme pegawai pada kantor dukcapil di Kota Tangerang, dengan nilai positif sebesar 0,655 yang berarti memiliki tingkat hubungan kuat. Motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan profesionalisme pegawai pada kantor dukcapil pada bagian Pencacatan di Kota Tangerang, dengan nilai positif sebesar 0,601 yang berarti memiliki tingkat hubungan kuat. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan profesionalisme pegawai pada kantor dukcapil di Kota Tangerang, dengan nilai positif sebesar 0,498 yang berarti memiliki tingkat hubungan sedang. Kesejahteraan, motivasi berprestasi, dan budaya organisasi dengan profesionalisme pegawai pada kantor dukcapil di Kota Tangerang, dengan nilai positif sebesar 0,745 yang berarti memiliki tingkat hubungan kuat.

#### **Referensi**

- Hardjana Andre. 2016. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Kompas.
- Hatta, Ahmad., 2015., Alqur'an Surat Qs. Al Isra ayat 84. Tafsir Alquran Perkata dilengkapi dengan Asbabun Nuzul & Terjemahnya. MaghfirahPustaka
- Hakim, L, 2017, Pengantar Ilmu Administrasi Pemerintahan. Malang : UB Press.
- Mc. Millan, J., Scumacher, S., 2001. Research In Education A Conceptual Introduction 5<sup>th</sup> Edition. By Addison Wesley Longman, Inc
- Radiyanto., 2020. Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Menengah Kejuruan. Serang: YPSIM Banten
- Ramang, D., Sutarman. 2017. Analisis Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Dan Tahapan - Tahapannya Pada SMK BPPI Baleendah Kabupaten Bandung. Jurnal Sinau Vol.3, No.2
- Sanusi, A., 2016. Pendidikan Untu Kearifan, Mempertimbangkan Kembali Sistem Nilai, Belajar Dan Kecerdasan. Bandung: Nuansa
- Sarmidi., Sutarman., 2018. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penjaminan Mutu Standar Pendidikan Dan Pengajaran Pada STMIK Tasikmalaya
- Siregar, Syofian. 2015 . Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : PT. Kencana.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sutarman., 2020. Manajemen Strategi Pendidikan Karakter Peserta Didik. Serang: YPSIM Banten

Sutarman, Haryono, E. H., Salim, A., 2017. Kehidupan Manusia Dengan Membudayakan Pendidikan Dan Sistem Nilai-Nilai Islami. Jurnal Rausyan Fikr Vol.13, No.2 ISSN 977258594187