

# Kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja (Studi Pada Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang)

Imam Wahyudi<sup>1\*</sup>, Dyah Switri<sup>2</sup>, Endang Suswati<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup>Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang  
Korespondensi Penulis: [wahyudiimam3084@gmail.com](mailto:wahyudiimam3084@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of work motivation and organizational culture on job satisfaction and its impact on employee performance at the BMKG Malang Climatology Station. The research method used is quantitative with an explanatory research approach. Data were collected through questionnaires distributed to 37 employees using a census technique. Data analysis was conducted using path analysis with SPSS version 20. The results show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction ( $\beta = 0.386$ ;  $p = 0.011$ ). Organizational culture also has a positive and significant impact on job satisfaction ( $\beta = 0.446$ ;  $p = 0.004$ ). Both work motivation and organizational culture have a positive effect on employee performance, with coefficients of 0.311 ( $p = 0.015$ ) and 0.266 ( $p = 0.042$ ), respectively. Job satisfaction significantly influences employee performance ( $\beta = 0.405$ ;  $p = 0.004$ ). The indirect effect of work motivation and organizational culture on performance through job satisfaction is 15.6% and 18.1%, respectively. In conclusion, enhancing work motivation and organizational culture can improve employee performance both directly and through job satisfaction. Therefore, BMKG is advised to strengthen its motivation system and foster a positive organizational culture to optimize employee satisfaction and performance in the workplace.*

**Keywords:** *Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Motivation*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Stasiun Klimatologi BMKG Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 37 karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,386$ ;  $p = 0,011$ ). Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,446$ ;  $p = 0,004$ ). Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien masing-masing 0,311 ( $p = 0,015$ ) dan 0,266 ( $p = 0,042$ ). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,405$ ;  $p = 0,004$ ). Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja masing-masing adalah 15,6% dan 18,1%. Kesimpulannya, peningkatan motivasi kerja dan budaya organisasi dapat memperbaiki kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, BMKG disarankan untuk memperkuat sistem motivasi dan membina budaya organisasi yang positif guna mengoptimalkan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

## 1. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara yang rawan terhadap berbagai jenis bencana alam, baik yang disebabkan oleh aktivitas tektonik seperti gempa bumi, maupun oleh perubahan cuaca ekstrem yang berpotensi menyebabkan bencana hidrometeorologi seperti banjir dan angin topan (Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, 2017). Keberagaman bencana yang terjadi memerlukan sistem mitigasi yang efektif dan tepat waktu. Salah satu lembaga yang berperan sangat penting dalam hal mitigasi bencana ini adalah Badan Meteorologi Klimatologi

dan Geofisika (BMKG), yang bertanggung jawab dalam pengamatan, penelitian, serta penyebaran informasi peringatan dini terkait fenomena cuaca, iklim, dan geofisika yang dapat mempengaruhi masyarakat (BMG, 2006). Tugas tersebut sangat penting dalam mengurangi risiko dan dampak bencana alam yang dapat merugikan masyarakat dan negara.

Dalam menjalankan tugasnya, BMKG membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja tinggi untuk menghasilkan informasi yang akurat dan cepat dalam memberikan peringatan dini kepada masyarakat dan pemangku kepentingan. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja yang baik akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai harus dipahami dan dikelola dengan baik oleh manajemen BMKG untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di BMKG antara lain motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena dapat mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2010). Motivasi yang tinggi akan menciptakan komitmen yang kuat dari pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih produktif (Kennedy & Deal, 1982).

Kepuasan kerja juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungannya cenderung lebih loyal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Iqbal et al., 2012). Oleh karena itu, penting bagi BMKG untuk memastikan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan interpersonal di tempat kerja, kondisi fisik tempat kerja, serta pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di BMKG Stasiun Klimatologi Malang. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis jalur (path analysis), penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi BMKG dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, membangun budaya organisasi yang positif,

dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja institusi secara keseluruhan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam efektivitas organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut Hasibuan (2010), motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan dalam bekerja, maupun faktor ekstrinsik, seperti gaji dan insentif. Motivasi yang tinggi pada pegawai akan berdampak positif terhadap semangat kerja, inisiatif, dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan lebih cenderung bekerja dengan optimal serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan etos kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Schein (2010) menambahkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan stabilitas dalam operasional organisasi serta membentuk identitas kolektif yang memperkuat komitmen pegawai. Dalam organisasi yang memiliki budaya kerja positif, pegawai cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih besar dengan organisasi serta lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Kepuasan kerja juga menjadi variabel yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan karir, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang merasa dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, kurang memiliki inisiatif, serta berisiko mengalami stres kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi

aspek yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja pegawai tetap optimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Farlen (2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,45 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al. (2014) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Dalam studi yang dilakukan oleh Zaini (2016), ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesis yang diuji berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ini didasarkan pada teori yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang positif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hipotesis kelima menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori-teori sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan lebih optimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menguji dua hipotesis tambahan yang berfokus pada peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hipotesis keenam menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan

kerja bertindak sebagai jembatan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan tersebut pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pegawai yang bekerja dalam organisasi dengan budaya kerja yang kuat dan positif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga memainkan peran mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan strategi motivasi dan membangun budaya organisasi yang positif guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Manajemen organisasi perlu mempertimbangkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi pegawai, seperti memberikan insentif yang sesuai, menciptakan peluang pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, budaya organisasi yang sehat perlu dibangun dengan memperkuat komunikasi internal, meningkatkan kerja sama tim, serta menanamkan nilai-nilai positif dalam setiap aspek pekerjaan. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, serta berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi..

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di BMKG Stasiun Klimatologi Malang. Menurut Sugiyono (2014), penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di BMKG Stasiun Klimatologi Malang selama bulan Oktober 2018. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi lembaga dalam menyediakan layanan klimatologi yang membutuhkan kinerja pegawai yang optimal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang, yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Teknik ini memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang tinggi dalam konteks organisasi tersebut. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri

dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Lalu, data sekunder yang berupa laporan internal BMKG, literatur akademik, dan studi terdahulu yang relevan.

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama antara lain: Motivasi Kerja (X1): Dorongan yang membuat individu bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2010). Budaya Organisasi (X2): Nilai dan norma yang membentuk lingkungan kerja yang kondusif (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan Kerja (Y1): Tingkat kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Luthans, 2011). Kinerja Pegawai (Y2): Prestasi kerja pegawai dalam mencapai target organisasi (Mangkunegara, 2011). Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1-5, di mana 1 menyatakan “sangat tidak setuju” dan 5 menyatakan “sangat setuju”.

**Tabel 1. Tabel Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2012:107)*

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan studi dokumentasi untuk memperoleh data sekunder yang mendukung hasil penelitian.

**Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) menggunakan SPSS versi 20. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $Y_1 = PY_1 X_1 + PY_1 X_2 + e_1$  .....1)

2.  $Y_2 = PY_2 X_1 + PY_2 X_2 + PY_1 + e_2$  .....2)

*Keterangan:*

- P = Besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen
- Y1 = Kepuasan kerja
- Y2 = Kinerja
- X1 = Motivasi kerja

- $X_2$  = Budaya organisasi
- $e$  = Error

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya juga memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Dari data yang diperoleh, mayoritas responden berusia 40-49 tahun (37,84%), yang merupakan kelompok usia produktif dengan semangat kerja tinggi dan inovatif. Responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun mendominasi (51,35%), menunjukkan pengalaman kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja BMKG Stasiun Klimatologi Malang didominasi oleh pegawai yang telah memiliki pengalaman panjang dalam pekerjaannya. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 54,05%, sedangkan perempuan sebanyak 45,95%. Dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan setingkat S1 (67,57%), yang menunjukkan bahwa mereka memiliki latar belakang akademik yang cukup untuk mendukung kinerja mereka.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	54,05%
	Perempuan	17	45,95%
Usia	20 – 29 tahun	8	21,62%
	30 – 39 tahun	7	18,92%
	40 – 49 tahun	14	37,84%
	Lebih dari 50 tahun	8	21,62%
Tingkat Pendidikan	S1	25	67,57%
	D3	8	21,62%
	SMA	4	10,81%
Masa Kerja	Kurang dari 5 tahun	6	16,22%
	6 – 10 tahun	7	18,92%
	11 – 15 tahun	3	8,11%
	Lebih dari 20 tahun	19	51,35%

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa responden menurut usia persentase terbesar adalah usia 40-49 tahun yaitu 37,84%, urutan kedua usia 40-49 dan 20-29 tahun yaitu 21,62% dan urutan ketiga usia 30-39 tahun dengan persentase 18,92%. Hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang lebih banyak berusia antara 40-49 tahun. Jika dikaitkan dengan kinerja, maka usia tersebut tergolong usia sangat produktif yang identik

dengan idealisme dan semangat kerja tinggi, inovasi dan kreativitas dalam mentransfer keahlian dalam bidang kerja.

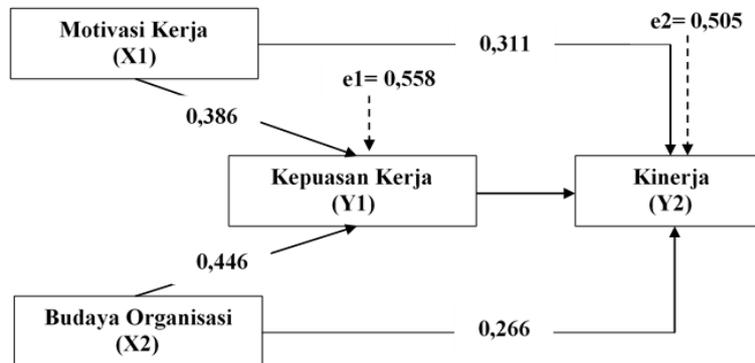
**Tabel 3. Karakteristik Responden menurut Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
Kurang dari 20 tahun	0	0,00 %
20 – 29 tahun	8	21,62 %
30 – 39 tahun	7	18,92 %
40 – 49 tahun	14	37,84 %
Lebih dari 50 tahun	8	21,62 %
Jumlah	37	100,00 %

**Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018**

Model persamaan dan perhitungan jalur tersebut diatas, peneliti dapat menggambarkan hubungan antar variabel yaitu variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan variabel kinerja kedalam bentuk diagram jalur pada gambar 4.1 di bawah ini:

**Gambar 1. Diagram Jalur**



**Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018**

Untuk persamaan model yang didapat dari diagram jalur pada gambar 4.1 dapat disusun sebagai berikut :

Persamaan 1 :  $Y_1 = 0,386 X_1 + 0,446 X_2 + 0,558$

Persamaan 2 :  $Y_2 = 0,386 X_1 + 0,446 X_2 + 0,405 Y_1 + 0,505$

Berdasarkan model regresi ini, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi, dengan budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar. Sementara itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Analisis Jalur**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,359	-	-
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,446	-	-
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,311	-	-
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,266	-	-
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,405	-	-

$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	$0,386 \times 0,405 = 0,156$	$0,311 + 0,156 = 0,467$
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	$0,446 \times 0,405 = 0,181$	$0,266 + 0,181 = 0,447$

**Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018**

Dari hasil analisis jalur, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing hubungan variabel. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ , yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 38,6%. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ , dengan koefisien sebesar 44,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$  dan koefisien sebesar 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik. Budaya organisasi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$  dan koefisien sebesar 26,6%, menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik akan membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan koefisien sebesar 40,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dihitung dengan mengalikan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (0,386) dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (0,405), menghasilkan pengaruh tidak langsung sebesar 15,6%. Jika dijumlahkan dengan pengaruh langsung sebesar 31,1%, maka pengaruh totalnya menjadi 46,7%. Hal yang sama berlaku untuk budaya organisasi, yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 26,6% dan pengaruh tidak langsung sebesar 18,1%, sehingga pengaruh totalnya menjadi 44,7%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang. Motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, sementara budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan lebih merasa dihargai oleh organisasi, dan hal ini meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi harus dilakukan secara konsisten guna meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zaini (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Farlen (2011) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Giantari dan Riana (2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan produktivitas pegawai.

Dengan hasil ini, BMKG Stasiun Klimatologi Malang diharapkan dapat meningkatkan program pengembangan pegawai, terutama yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja melalui insentif dan pengakuan terhadap prestasi pegawai. Selain itu, organisasi perlu terus memperkuat budaya kerja yang positif agar pegawai merasa nyaman dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya kebijakan yang berfokus pada motivasi kerja dan budaya organisasi, diharapkan produktivitas pegawai dapat meningkat dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin kuat budaya organisasi dalam suatu lembaga pemerintah, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Selain itu, motivasi kerja dan budaya organisasi juga secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja sendiri terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Tidak hanya itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi, di mana motivasi kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan diperlukan agar pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga mereka terbiasa bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, pimpinan perlu

menjaga hubungan baik dengan pegawai serta memperhatikan kebutuhan mereka untuk memastikan peningkatan kinerja tetap terjaga. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan pegawai, diharapkan motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat terus meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan wilayah, karena hanya dilakukan pada satu unit pelaksana teknis (UPT) BMKG, yaitu di Stasiun Klimatologi Malang. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih tergeneralisasi dan menggambarkan kondisi pegawai BMKG secara lebih luas. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan..

## **DAFTAR REFERENSI**

- Agus Dharma. (2001). Manajemen supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2014). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Meteorologi dan Geofisika. (2005). Keputusan Kepala BMG tentang Rencana Strategik Badan Meteorologi dan Geofisika tahun 2005–2009. BMG, Jakarta.
- Badan Meteorologi dan Geofisika. (2006). Peraturan Kepala Badan Meteorologi dan Geofisika Nomor: KEP.008 tahun 2006 tentang Uraian Tugas Stasiun Meteorologi, Stasiun Klimatologi dan Stasiun Geofisika. BMG, Jakarta.
- Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika. (2017). Laporan Kinerja BMKG tahun 2017. BMKG, Jakarta.
- Bolle. (2015). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kerja tim terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang). Thesis, Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
- Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model for effective performance. London: Wiley.
- Brahmasari, I. A. (2004). Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan. Kelompok penerbitan Pers Jawa Pos, Universitas Airlangga Surabaya.

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10, 124-135.
- Campbell, D. J., & Pritchard, R. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 63-130). Chicago: Rand McNally.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resources: Productivity quality of work life, profits* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Farlen, F. (2011). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghafoor, A. A., & Ashgar, I. (2014). Impact of employee job satisfaction on their performance: A case study of the banking sector in Muzaffargarh district, Pakistan. *Global Journal of Human Resources Management*, 2(4), 71-94.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471-6498.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (7th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Iqbal, J., Yusaf, A., Munawar, R., & Naheed, S. (2012). Employee motivation in modern organization: A review of 12 years. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(3), 692-708.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan manajemen organisasi* (Vol. 1, 7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kennedy, A. A., & Deal, T. E. (1982). Strong cultures: The new "old rule" for business success. *Wesley Publishing Company*, 327-335.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (Indonesian ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Kusmono, T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan komunikasi organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku organisasi (10th ed.)*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (6th ed.)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (10th ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The McMillan Company.
- Miner, J. B. (1988). *Organizational behavior: Performance and productivity (1st ed.)*. Random House Business Division.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1993). *Human resources management*. Allyn and Bacon.
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nadar, F. X. (2009). *Pragmatik & penelitian pragmatik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Puspita, S. P. J., Susilo, H., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 10-15.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Salkiah, B. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah di sekretariat daerah Kabupaten Lombok Barat (Thesis)*. Universitas Airlangga.
- Santoso, S. (2012). *Panduan lengkap SPSS versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Stoner, J. A. F., & Freeman, E., & Gilbert, D. R. Jr. (1996). *Manajemen (Indonesian ed.)*. Alih bahasa Alexander Sindoro. PT Prehallindo, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM (Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi)*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian administrasi (20th ed.)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparman. (2010). *Gaya mengajar yang menyenangkan siswa*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tobari. (2015). *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintahan*. Yogyakarta: Penerbit Dee Publish.
- Umar, H. (2000). *Business an introduction*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Utoyo, B. (2007). *Geografi: Membuka cakrawala dunia*. Setia Purna Inves, Bandung.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personelia (Alih bahasa M. Shobaruddin)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo, A. T. (2008). *Sistem analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Tesis, Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.
- Wirda, F., & Azra, T. (2007). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Padang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Wirmayanis, S. (2014). *Pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(3), 45-56.
- World Meteorological Organization. (2004). *Technical regulations meteorological service for international air navigation*. WMO, Geneva.
- Yusuf, T. (2010). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PDAM Kota Balikpapan*. Disertasi, Program Doktorat, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Zaini, A. (2016). *Analisa pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Tridinanti Palembang*. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 4(1), 22-30.