

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN PESISIR BARAT**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION CULTURE TOWARD
EMPLOYEES PERFORMANCE AT *LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM*
KABUPATEN PESISIR BARAT**

Bisri Merduani dan Salim

**Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prasetya Mandiri Lampung
vitratin@prasetyamandiri.co.id,**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan 55 responden. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat disimpulkan yaitu 33,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8%. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,1%.

Kata Kunci : Motivasi kerja, budaya organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and organization culture toward employee performance at lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat. The method used in this research is descriptive quantitative research with 55 research respondents. Based on the results of this study it can be concluded that 33,9% toward employee performance is influenced by work motivation. Influence of organization culture toward employee performance is 30,8%. Influenced of work motivation and organization culture toward employee performance is 35,1%.

Key words: Work motivation, organization culture and employee performance

PENDAHULUAN

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Keberhasilan penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian adalah manajemen yang menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan

Wakil Kepala Daerah. Sebelum Pemilu 2004, KPU dapat terdiri dari anggota-anggota yang merupakan anggota sebuah partai politik, namun setelah dikeluarkannya UU No. 4/2000 pada tahun 2000, maka diharuskan bahwa anggota KPU adalah non-partisan. Ketua KPU periode adalah Prof. Dr. Abdul Hafiz Anshari A.Z, M.A.

Secara institusional, KPU yang ada sekarang merupakan KPU ketiga yang dibentuk setelah Pemilu demokratis sejak reformasi KPU pertama () dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999 yang berisikan 53 orang anggota yang berasal dari unsur pemerintah dan Partai Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001 yang berisikan 11 orang anggota yang berasal dari unsur akademis dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April KPU ketiga dibentuk berdasarkan Keppres No 101/P/2007 yang berisikan 7 orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsul Bahri yang belum dilantik Presiden karena masalah hukum.

Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil. Tepat 3 (tiga) tahun setelah berakhirnya penyelenggaraan Pemilu 2004, muncul pemikiran di kalangan pemerintah dan DPR untuk meningkatkan kualitas pemilihan umum, salah satunya kualitas penyelenggara Pemilu.

Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang permanen dan Bawaslu sebagai lembaga pengawas Pemilu. KPU dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dalam hal penyelenggaraan seluruh tahapan pemilihan umum dan tugas lainnya.

KPU memberikan laporan kepada Presiden kepada Dewan Perwakilan Rakyat. Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu juga mengatur kedudukan panitia pemilihan yang meliputi PPK, PPS, KPPS dan PPLN serta KPPSLN yang merupakan penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat ad hoc. Panitia tersebut mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan semua tahapan penyelenggaraan Pemilihan Umum dalam rangka mengawal terwujudnya Pemilihan Umum secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Dalam rangka mewujudkan KPU dan Bawaslu yang memiliki integritas dan kredibilitas sebagai Penyelenggara Pemilu, disusun dan ditetapkan Kode Etik Penyelenggara Pemilu. Agar Kode Etik Penyelenggara Pemilu dapat diterapkan dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum, dibentuk Dewan Kehormatan KPU, KPU Provinsi, dan Bawaslu. Di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, jumlah anggota KPU adalah 11 orang. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu, jumlah anggota KPU berkurang menjadi 7 orang. Pengurangan jumlah anggota KPU dari 11 orang menjadi 7 orang tidak mengubah secara mendasar pembagian tugas, fungsi, wewenang dan kewajiban KPU dalam merencanakan dan melaksanakan tahap-tahap, jadwal dan mekanisme Pemilu DPR, DPD, DPRD, Pemilu Presiden/Wakil Presiden dan Pemilu Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah. Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, komposisi keanggotaan KPU harus memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen). Masa keanggotaan KPU 5 (lima) tahun terhitung sejak pengucapan sumpah/janji. Penyelenggara Pemilu berpedoman kepada asas : mandiri, jujur, adil, kepastian hukum, tertib penyelenggara Pemilu, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas. Sedangkan cara pemilihan calon anggota KPU-menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu-adalah Presiden membentuk Panitia Tim Seleksi calon anggota KPU tanggal 25 Mei 2007 yang terdiri dari lima orang yang membantu Presiden menetapkan

Bisri Merduani dan Salim

calon anggota KPU yang kemudian diajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat untuk mengikuti fit and proper test. Sesuai dengan bunyi Pasal 13 ayat (3) Undang-undang No 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, tim Seleksi Calon.

Anggota KPU pada tanggal 9 Juli 2007 telah menerima 545 orang pendaftar yang berminat menjadi calon anggota KPU. Dari 545 orang pendaftar, 270 orang lolos seleksi administratif untuk mengikuti tes tertulis. Dari 270 orang calon yang lolos tes administratif, 45 orang bakal calon anggota KPU lolos tes tertulis dan rekam jejak yang diumumkan tanggal 31 Juli B. Visi dan Misi Lembaga Komisi Pemilihan Umum (KPU) VISI: Terwujudnya Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesional, mandiri, transparan dan akuntabel, demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. MISI: Membangun lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam menyelenggarakan pemilihan umum. 1. Menyelenggarakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala Daerah dan 2 diakses pada 30 Mei, 2011.

Sebagai penyelenggara pemilu, KPU dituntut independen dan non-partisan. Untuk itu atas usul insiatif DPR-RI menyusun dan bersama pemerintah mensyahkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden. Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggungjawab KPU

sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak manapun. Perubahan penting dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilu, meliputi pengaturan mengenai lembaga penyelenggara Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden; serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang sebelumnya diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan kemudian disempurnakan dalam 1 (satu) Undang-undang secara lebih komprehensif.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi, mau tidak mau harus menghadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (diversitas) yang mengacu pada perbedaaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya.

Selain keberagaman (diversitas), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, dan sadar. Orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya, kenyataan selama ini

banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah, tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya organisasi aparatur negara.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Sekumpulan individu atau sekelompok orang dapat berkembang menjadi sebuah organisasi. Namun demikian bukan berarti setiap kelompok orang adalah organisasi. Perbedaan mendasar antara sekelompok orang yang bukan organisasi dengan sekelompok orang yang merupakan organisasi adalah bahwa dalam organisasi ada suatu aturan atau norma yang mengikat individu individu atau anggota yang ada didalamnya. Perusahaan atau badan hukum adalah contoh dari suatu organisasi, demikian juga dengan pemerintahan, bahkan dalam ilmu pemerintahan dikatakan bahwa pemerintahan adalah organisasi terpenting dalam suatu negara. Dengan demikian pemerintahan daerah adalah juga merupakan organisasi terpenting pada suatu daerah.

Eksistensi suatu organisasi sudah barang tentu tidak akan lepas dari adanya tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempunyai kepribadian dan jati diri yang melekat dan menjadi warna atau watak dari suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi tentu berbeda dengan tujuan organisasi lainnya, dan

dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut maka organisasi bergerak secara sistematis dengan cara yang berbeda beda yang didasarkan pada nilai nilai yang dipahami, dijiwai dan diterapkan bersama oleh semua individu/ anggota yang terlibat didalamnya, hal inilah yang dikenal dengan istilah budaya organisasi.

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya tahan (*peristence*) tiap perilaku manusia yang di dalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional individu yang bersangkutan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, keadaan yang terjadi di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat adalah motivasi kerja yang diberikan pimpinan belum optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai belum optimal, budaya organisasi masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja,

Bisri Merduani dan Salim

kinerja pegawai menurun terlihat dari pekerjaan yang sering tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat”.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah : apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Batasan Masalah.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu mengkaji dan menganalisis tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.
3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.

Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang harus dibuktikan terlebih dahulu, berdasarkan uraian di atas maka penulis mengajukan hipotesis:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.

2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2).
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Variabel kinerja pegawai (Y).

Untuk lebih memperjelas beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat juga dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang/ organisasi dalam periode tertentu.

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X ₁)	1. Partisipasi	ordinal
	2. Komunikasi	
	3. Prinsip mengakui andil bawahan	
	4. Pendelegasian wewenang	
	5. Memberi perhatian	

Tabel 2. Deskripsi Operasional Variabel budaya organisasi

Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₂)	1. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	ordinal
	2. berorientasi pada pegawai	
	3. agresif dalam bekerja	
	4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja	

Tabel 3. Deskripsi Operasional Variabel kinerja pegawai

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	1. Memiliki pengetahuan dan kerja profesional	ordinal
	2. bisa bekerjasama dengan tim	
	3. memiliki inisiatif dalam bekerja	
	4. mampu mengambil keputusan yang tepat	

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Margono (2004) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat adalah 57 pegawai sehingga responden yang digunakan yaitu seluruh pegawai yaitu sebanyak 55 responden karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk dalam responden.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif Kuantitatif, yaitu menjelaskan, menggambarkan, dan memaparkan fakta yang diperoleh dari penelitian. Dimana data yang diperoleh oleh penelitian ini diolah dengan rumus atau ketentuan matematik/statistik, dengan merubah ke dalam bentuk simbol-simbol atau angka. Jawaban responden pada kuisioner perlu dirubah dalam

Bisri Merduani dan Salim

bentuk angka-angka untuk mengkuantitatifkan data yang diperoleh. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan menggunakan bantuan alat statistika. Untuk melihat data penelitian ini valid atau tidak kuisioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas, untuk melihat data reliabel atau tidak akan diuji dengan uji reliabilitas, dan untuk melihat tingkat kenormalan data akan diuji dengan uji normalitas. Untuk melihat hasil penelitian dalam menjawab hipotesisnya supaya hasilnya tidak bias maka hasil penelitian akan diujikan dengan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Kriteria pengujian dengan taraf signifikansi = 5% (0.05)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kabupaten Pesisir Barat, yang memiliki luas wilayah ±2.907,23 KM Persegi. Beribu Kota di Krui, dengan jumlah penduduk sebesar ±136.370 jiwa pada tahun 2011 dan 117 Desa/Kelurahan. Dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung dan diresmikan pada tanggal 22 April 2013.

Secara geografis, Kabupaten Pesisir Barat memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. UTARA, Kabupaten Lampung Barat, Kabupaten Tanggamus, Desa Way Beluah dan Kecamatan Banding Agung Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Provinsi Sumatera Selatan.
2. SELATAN, Samudera Hindia.
3. BARAT, Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu.
4. TIMUR Desa Tampang Tua Kecamatan Pematang Sawa, Desa Sedayu, Desa Sidomulyo Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus.

Kondisi iklim Kabupaten Pesisir Barat dipengaruhi oleh keadaan alamnya yang dilewati

oleh jalur Pegunungan Bukit Barisan dan Keberadaan Samudera Hindia disebelah Barat. Menurut Oldeman dan Las Davis (1970), Kabupaten Pesisir Barat memiliki dua tipe iklim, yakni:

1. Tipe iklim A, yang memiliki 8 Bulan basah, dimana meliputi bagian Barat Taman Nasional Bukit Barisan Selatan.
2. Tipe iklim B, dengan jumlah Bulan basah 7-9 Bulan, yang terdapat dibagian Timur Taman Nasional Bukit Barisan Selatan. Secara umum curah hujan di daerah ini berkisar antara 2500-3000 mm/tahun. Tingkat kelembaban berkisar antara 50-80%, yang dikendalikan oleh regim sirih dari panas (isohyothermic) pada dataran pantai di bagian Barat sampai dingin (iosthermic) diwilayah perbukitan.

Kabupaten Pesisir Barat secara topografi dapat dibagi kedalam topografi dari permukaan laut, dimana mencakup seluruh Kecamatan wilayah Pesisir (Kecamatan Pesisir Utara, Kecamatan Pesisir Tengah dan Kecamatan Pesisir Selatan) pada sepanjang pantai Barat wilayah ini. Topologi perbukitan, yang memiliki ketinggian antara 600-1000 meter diatas permukaan laut, yang meliputi TNBBS dan lain-lainnya terdmasuk dalam wilayah ini.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas melaksanakan Pemilu. KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota adalah Penyelenggara Pemilu di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. KPU menjalankan tugasnya secara berkesinambungan dan dalam menyelenggarakan Pemilu, KPU bebas dari pengaruh pihak manapun berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenangnya. KPU berkedudukan di Ibu Kota Negara Republik Indonesia, KPU Provinsi berkedudukan di ibu kota Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota berkedudukan di ibu kota Kabupaten/Kota.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum, yang dimaksud dengan Pemilu adalah sarana pelaksanaan kedaulatan rakyat yang

diselenggarakan secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam menjalankan tugasnya, KPU dibantu oleh Sekretariat Jenderal; KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota masing-masing dibantu oleh sekretariat. Jumlah anggota KPU sebanyak 7 (tujuh) orang; KPU Provinsi sebanyak 5 (lima) orang; dan KPU Kabupaten/Kota sebanyak 5 (lima) orang. Keanggotaan KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota terdiri atas seorang ketua merangkap anggota dan anggota. Ketua KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota dipilih dari dan oleh anggota. Setiap anggota KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota mempunyai hak suara yang sama.

Komposisi keanggotaan KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh perseratus), Masa keanggotaan KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/ Kota 5 (lima) tahun terhitung sejak pengucapan sumpah atau janji.

Visi Komisi Pemilihan Umum

“Terwujudnya Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki integritas, profesional, mandiri, transparan dan akuntabel, demi terciptanya demokrasi Indonesia yang berkualitas berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Misi Komisi Pemilihan Umum

1. Membangun lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum.
2. Menyelenggarakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, adil, akuntabel, edukatif dan beradab.

3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilihan Umum yang bersih, efisien dan efektif
4. Melayani dan memperlakukan setiap peserta Pemilihan Umum secara adil dan setara, serta menegakkan peraturan Pemilihan Umum secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Meningkatkan kesadaran politik rakyat untuk berpartisipasi aktif dalam Pemilihan Umum demi terwujudnya cita-cita masyarakat Indonesia yang demokratis.

Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang akan digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel Motivasi kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

Uji Validitas

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,266 dari 55 responden. (Umar: 2005). Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya diatas 0,266, atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,266. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 15

Bisri Merduani dan Salim

pernyataan untuk variabel bebas (X_1), 12 pernyataan untuk variabel bebas (X_2) sebanyak dan 12 pernyataan variabel terikat (Y) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	r hitung	r tabel	keterangan
x1	0,591	0,266	Valid
x2	0,573	0,266	Valid
x3	0,576	0,266	Valid
x4	0,576	0,266	Valid
x5	0,579	0,266	Valid
x6	0,594	0,266	Valid
x7	0,600	0,266	Valid
x8	0,573	0,266	Valid
x9	0,567	0,266	Valid
x10	0,570	0,266	Valid
x11	0,456	0,266	Valid
x12	0,549	0,266	Valid
x13	0,478	0,266	Valid
x14	0,437	0,266	Valid
x15	0,489	0,266	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,266. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,547. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	r hitung	r tabel	Keterangan
x1	0,678	0,266	Valid
x2	0,597	0,266	Valid
x3	0,429	0,266	Valid

x4	0,637	0,266	Valid
x5	0,544	0,266	Valid
x6	0,645	0,266	Valid
x7	0,517	0,266	Valid
x8	0,767	0,266	Valid
x9	0,613	0,266	Valid
x10	0,635	0,266	Valid
x11	0,443	0,266	Valid
x12	0,467	0,266	Valid

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang budaya organisasi memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,581 lebih besar dari r_{tabel} 0,266. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai budaya organisasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	r hitung	r tabel	Keterangan
y1	0,536	0,266	Valid
y2	0,497	0,266	Valid
y3	0,568	0,266	Valid
y4	0,666	0,266	Valid
y5	0,760	0,266	Valid
y6	0,591	0,266	Valid
y7	0,778	0,266	Valid
y8	0,722	0,266	Valid
y9	0,764	0,266	Valid
y10	0,642	0,266	Valid
y11	0,563	0,266	Valid
y12	0,413	0,266	Valid

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-

rata r_{hitung} 0,625 lebih besar dari r_{tabel} 0,266. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reabilitas

Penelitian ini di uji reabilitas dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21 for windows*. Hasil pengujian reabilitas data dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach terhadap variabel-variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,671	Reliabel
Budaya organisasi (X_2)	0,652	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,763	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan (Tahun 2017) diolah

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh nilai *Alpha-Cronbach* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,671, variabel budaya organisasi sebesar 0,652, dan kinerja pegawai sebesar 0,763. Nilai *Alpha-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6, maka variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Analisis Kuantitatif

Uji regresi

Uji regresi dalam penelitian digunakan untuk menguji hipotesis:

H_1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
	Motivasi kerja	.505	.085	.582	5.907	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

dari tabel diatas maka kita mendapatkan persamaan regresi adalah :

$$Y = 19,440 + 0,505 X_1$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di lingkungan komisi pemilihan umum Kabupaten Pesisir Barat. Artinya setiap penambahan atau kenaikan Variabel Motivasi Kerja sebesar satu point akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,505.

Analisis korelasi sederhana

Analisis korelasi sederhana dilakukan dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21 for windows*, adapun hasil perhitungannya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9. Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.329	3.46633

a. Predictors: (Constant), motivasi
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa: R Square = 0,339. Artinya bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat adalah $0,339 \times 100\% = 33,9\%$ sedangkan sisanya 66,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat

Tabel 10. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.641	3.710		5.025	.000
1 Budaya organisasi	.519	.094	.555	5.497	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

dari tabel diatas maka kita mendapatkan persamaan regresi adalah :

$$Y = 18,641 + 1,675 X_2$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja di lingkungan komisi pemilihan umum Kabupaten Pesisir Barat. Artinya setiap penambahan atau kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu point akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,519

Analisis korelasi sederhana

Analisis korelasi sederhana dilakukan dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21 for windows*, adapun hasil perhitungannya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 11. Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.297	3.54794

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa: R Square = 0,308. Artinya bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat adalah 0,308 X 100 % = 30,8% sedangkan sisanya 69,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

H₃: Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama – samaberpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat

Tabel 12. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.798	3.6420		1.887	.000
1	Motivasi Kerja	.349	.166	.403	4.107	.000
1	Budaya Organisasi	.195	.179	.209	2.091	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas maka kita mendapatkan persamaan regresi adalah :

$$Y = 17,798 + 0,349 X_1 + 0,195 X_2$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerjadan Budaya Organisasi bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.

Artinya setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,349 point dan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel budaya organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,195 point.

Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi sederhana dilakukan dengan menggunakan program computer *SPSS versi 21 for windows*, adapun hasil perhitungannya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 13. Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.582 ^a	.351	.331	3.46151
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa: R Square = 0,351. Artinya bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat adalah 0,351 X 100 % = 35,1% sedangkan sisanya 64,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji t

Untuk menentukan t_{tabel} dalam melakukan uji t maka dapat dilakukan dengan rumus berikut ini nilai $df = n-k-1$ atau $55-1-1$ yaitu $55-2 = 53$, sehingga nilai pada taraf signifikan 5% adalah 2,348338372 (terlampir), apabila nilai $>$ nilai maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya $<$ nilai maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji t Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.440	3.320		5.855	.000
	Motivasi kerja	.505	.085	.582	5.907	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} 5.907$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,675, maka $t_{hitung} 5.907 > t_{tabel} 1,675$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selain itu pula untuk menguji hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji t Budaya Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.641	3.710		5.025	.000
	Motivasi kerja	.519	.094	.555	5.497	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} 5.497$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,675, maka $t_{hitung} 5.497 > t_{tabel} 1,675$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat dapat diterima. Jadi variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji Hipotesis Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat

Tabel 16. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	433.501	2	216.750	18.090	.000 ^a
Residual	802.799	52	11.982		
Total	1236.300	54			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja	
b. Dependent Variable: kinerja pegawai	

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,090 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,179, maka Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN

Berasarkan analisis data yang diperoleh dari pembahasan dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,907, dan hasil t_{hitung} 5,907 > t_{tabel} 1,675. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 33,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat sebesar 33,9%.
2. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat, hal ini terbukti uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,497 dan t_{hitung} > t_{tabel} 1,675. Besarnya koefisien determinasi budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 30,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 30,8%.

3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat, ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,179, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} 3,179 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pesisir Barat sebesar 35,1%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pimpinan memberikan reward kepada pegawai berprestasi karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi, karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Pada variabel budaya organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kehadiran pegawai ke kantor tepat waktu karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan pernyataan ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan arahan dan *punishment* bagi pegawai yang sering terlambat karena hal ini dapat mempengaruhi budaya organisasi menjadi kurang baik.
3. Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah pegawai bekerja dengan baik karena bekerja sesuai dengan basic dan keilmuan yang dimiliki karena pernyataan ini mendapat nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat

dilakukan oleh pimpinan dengan cara membagi *job description* sesuai dengan keilmuan dan basic yang dimiliki pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh.2002, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*. BPFE, Yogyakarta.
- Edy Irawan Arief. (2016). *Pedoman Penulisan Tesis*. Bandar Lampung. Universitas Saburai
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1999, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Kreitner dan Kinicki, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Listianto dan Setiaji. Tanpa Tahun. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, Kuncoro, Achmad, Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung. Alfabeta
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Setiyawan dan Waridin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Tampubolon. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Liberty
- Trimono, Sujono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.