

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran

Dr. Hj. Epi Parella, M.M.
Email: epiparella5@gmail.com
Dani Irawan (15010016)

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 65 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar, 2010)

Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Hasibuan (2014) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berbagai pendapat dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Prawirosentono dalam Wahyudi (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Wilson (2012) "penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya". Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun pegawai. Berikut penilaian kinerja pegawai yang perlu diketahui, 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan. 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan. 3) Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi. 4) Menghargai setiap kontribusi.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Pasaribu (2015) budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini.

Umar (2010) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan

bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Suharsono (2012) “menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya”. Sedangkan Darmawan (2013) “mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”.

Budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi. Kreitner dan Kinichi dalam Wibowo (2010) mengatakan bahwa, beberapa arti penting budaya organisasi bagi kehidupan organisasi adalah sebagai berikut, 1) Memberi anggota identitas. 2) Memfasilitasi komitmen kolektif. 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. 4) Membentuk perilaku.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi, 1) Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan. 2) Motivasi, Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya. 3) Karakteristik organisasi, Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi. 4) Proses-proses Administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu. 5) Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri. 6) Gaya Manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi pegawai. Selain itu ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu. Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya, 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. 2) Orientasi hasil. 3) Orientasi orang. 4) Orientasi tim

Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk

mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Inggris *motivation* yang memiliki kata dasar *motif* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi bisa menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik itu disadari maupun tidak disadari. Motivasi berbeda dengan inspirasi dimana mental seseorang mendapat rangsangan untuk melakukan tindakan setelah melihat atau mempelajari sesuatu yang ada di sekitar maupun akibat pengalaman sendiri. Sedangkan motivasi lebih cenderung untuk maksud dan tujuan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik.

Secara umum ada dua jenis penyebab timbulnya motivasi yaitu oleh dirinya sendiri (*intrinsik/internal*) maupun pengaruh dari luar (*ekstrinsik/eksternal*). Motivasi *Intrinsik*, merupakan motivasi yang bersumber pada faktor-faktor dari dalam diri sendiri tanpa paksaan, akan lebih menguntungkan karena tumbuh dari dalam diri sendiri sehingga memberikan kemauan yang kuat dan bertahan lama. Contoh Motivasi *Intrinsik*, memiliki dorongan keinginan dari sendiri untuk mengetahui informasi dan pemahaman, mendapat keterampilan tertentu, mengembangkan sikap, menikmati kehidupan dan lain sebagainya. Motivasi *Ekstrinsik*, merupakan motivasi yang bersumber akibat pengaruh dari luar individu yang sulit dikendalikan dan dapat cepat hilang karena dipengaruhi oleh ajakan, suruhan, maksud tertentu, ucapan atau paksaan dari orang lain. Contoh motivasi *ekstrinsik*, ingin sekedar mendapat hadiah, mendengar ucapan atau membaca dari motivator, memiliki tujuan karena perintah teman, orang tua, guru atau atasan dan lain sebagainya.

Motivasi sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik. Indikator motivasi menurut Maslow dalam Hasibuan (2011) “bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri dan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai. Berikut ini adalah penjelasannya: Kebutuhan Fisik, merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam dan lain sebagainya. 1) Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja. 2) Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja. 3) Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan. 4) Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif,

dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang berjumlah 65 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 65 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25280990
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,057
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,826
Asymp. Sig. (2-tailed)		,503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,826 dengan probabilitas 0,503. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Hasil Uji Linieritas

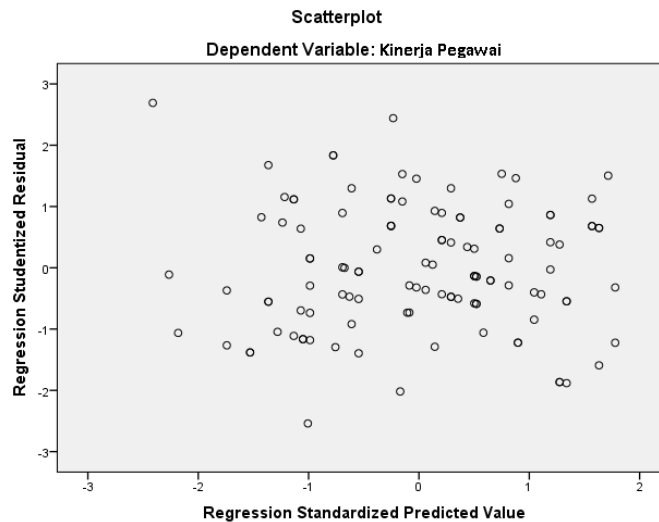
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*		(Combined)	201,492	9	22,388	4,554	,000
	Between Groups	Linearity	121,596	1	121,596	24,734	,000
		Deviation from	79,896	8	9,987	2,031	,050
		Linearity					
		Within Groups	516,195	105	4,916		
	Total	717,687	114				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	101,769	9	11,308	1,928	,056
		Linearity	19,934	1	19,934	3,398	,048
		Deviation from Linearity	81,835	8	10,229	1,744	,097
	Within Groups		615,918	105	5,866		
	Total		717,687	114			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,048 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,449	1,343		10,014	,000
Budaya Organisasi	,416	,087	,408	4,803	,000
Motivasi	,162	,088	,156	1,842	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1.66864$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1.66864$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar = 4,803 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 4,803 > t_{tabel} 1.66864$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Pengaruh variabel Motivasi (X2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar = 1,842 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 1,842 > t_{tabel} 1.66864$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	,194	,179	2,27284

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,179 hal ini berarti 10,79% variasi variabel Variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai 0,179 hal ini berarti 10,79% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,449	1,343		10,014	,000
	Budaya Organisasi	,416	,087	,408	4,803	,000
	Motivasi	,162	,088	,156	1,842	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,416 dan Motivasi sebesar 0,162 dan juga menghasilkan constanta sebesar 13,449 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 13,449 + 0,416 X_1 + 0,162 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,416 dan 0,162.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil t_{hitung} sebesar 4,803 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.66864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,416, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Budaya Organisasi ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,416. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 4,16%. Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Pegawai karena semakin tinggi Budaya Organisasi yang digunakan seseorang maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran telah memiliki budaya organisasi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan oleh para pegawai mayoritas setuju pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cara kerjasama tim. Para pegawai mengerjakan

pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Dari hasil penelitian dapat kita lihat juga masih ada responden yang menjawab ragu-ragu untuk menjawab inisiatif mengerjakan tugas sesuai perintah pimpinan. Pegawai juga merasa pimpinan belum mendorong untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Untuk itu diminta kepada pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran untuk memberikan kesempatan kepada pegawai agar menciptakan inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan juga harus memberikan dorongan kepada pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Umar (2010) “budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama”. Azhari (2016) “dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Selain itu pada Motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada masyarakat di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil t_{hitung} sebesar 1,842 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.66864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai masyarakat di Indonesia.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Motivasi sebesar 0,162, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Motivasi ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran meningkat sebesar 0,162. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 1,62%. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Pegawai karena semakin tinggi Motivasi yang digunakan seseorang maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesiennya motivasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. Karena berdasarkan angket yang disebarkan peneliti kepada para responden masih ada responden yang memberi pernyataan tidak setuju. Sebagai salah satu gambaran adalah masalah “Insentif yang diterima telah sangat memuaskan“. Pada butir pernyataan tersebut masih ada dari responden yang menjawab tidak setuju dimana artinya insentif yang diberikan belum memuaskan. Maka dari itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran harus meningkatkan motivasi terutama masalah insentif pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Samsudin (2010: 281) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Setiawan (2015) Gultom (2014) dari hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas maka dapat diambil kesimpulan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dengan meningkatkan budaya organisasi yang ada.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran dengan meningkatkan motivasi yang lebih baik.

REFERENSI

- Arifin. (2010). Ajar Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Azhari, Febry. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi. (KIAFE). UNTAN. Vol. 5, No.1.*
- Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). ISSN. Vol.19.*
- Darmawan, Didit. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Sulastri, E, Ghalib, S & Taharuddin, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan (JBP). ISSN. Vol. 6, No. 2.*
- Gudono. (2012). Teori Organisasi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2), 176-184*
- Handoko, T Hani. (2012). Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia: Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Syafrizal., Situmorang & Lutfi, Muslich. (2011). Analisis Data. Medan: USU Press.
- Herdian, Delvani. (2016). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor BKN VI. Medan: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Juniantara, I Wayan. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana. 4.09. ISSN:2337-3067*
- Kreitner, Kinichi. (2010). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Pasaribu, Sjahril Effendy. (2015). Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja (Edisi-3). Medan: USU Press.
- Prawirosentono. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., Coulter, M. (2012). Manajemen. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robbins. (2009). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, Oxy Rindiantika. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB). Vol.64, No.1.*
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Psikolog Islami. (JPSIKIS). UIN Raden Fatah. Vol.1, No.2.*
- Sudjana. (2010). Dasar-Dasar Proses Belajar. Bandung: Sinar Baru.
- Suharsono. (2012). Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta: Penerbit Atma Jaya.
- Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2012). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2010). Riset Pemasaran dan Perilaku konsumen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.