

Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara

Arief Pramono, S.E.,M.M¹ , A. W. Siswo Susilo, S.H., M.M²
ariefpramono183@gmail.com¹ siswokrakatau@gmail.com²
Program Manajemen, STIE Krakatau^{1,2}

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational culture on employee performance at the North Lampung Regency Fisheries Service.

The research conducted is explanatory research. This type of research aims to test a theory or hypothesis in order to strengthen or even reject the theory or hypothesis of existing research results. This study used 49 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where organizational culture (X1) and work motivation (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable.

Based on the results of data analysis, the answer to the hypothesis is as follows; there is an influence of organizational culture (X1) on employee performance (Y) with an influence level of 45.2%. There is an influence of work motivation (X1) on employee performance (Y) with an influence level of 45.8%. There is an influence of organizational culture (X2) and work motivation (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 45.9%.

Keywords: *Work motivation, organizational culture, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian *explanatory*. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan 49 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat dimana budaya organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 45,2%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 45,8%. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama - sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 45,9%.

Kata kunci: Motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

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 insane 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. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

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.

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

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, keadaan yang terjadi pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara 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 tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, kinerja pegawai menurun terlihat dari pekerjaan yang sering tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya..

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
2. Ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
3. Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Motivasi kerja

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah pengertian- pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu:

Trimmo (2004:154) memberikan pengertian motivasi adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun daya tahan (*peristence*) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insane yang bersangkutan.

Kusuma (2003) membagi motivasi menjadi dua bagian, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri anak itu sendiri, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar anak. Sudarman AM (2006) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi-motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Moh. As'ad (2002: 30) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan. Menurut Purwanto (2004) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberi energi (kekuatan) seseorang untuk melakukan suatu tugas.
2. Motivasi itu merupakan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan cita-cita atau suatu tujuan.

Motivasi itu menyeleksi suatu perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan- perbuatan yang mana harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan mengenyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu

Menurut Moh. As'ad (2002: 35) indikator pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi; pegawai merasa ikut berkontribusi terhadap perkembangan organisasi
2. Komunikasi; terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai.
3. Prinsip mengakui andil bawahan; pimpinan mengakui kontribusi bawahan dalam organisasi
4. Pendelegasian wewenang; pimpinan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam tugas dan pekerjaan
5. Memberi perhatian; adanya perhatian dari atasan baik dalam bentuk moril maupun materil..

Budaya organisasi

Ada beberapa pengertian tentang budaya organisasi, dua faktor yang selalu ada dalam budaya organisasi adalah faktor tumbuh dan berkembang, yang didalamnya terdapat nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan, cara bekerja di tempat itu sampai pada asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi itu.

Menurut Tampubolon (2004: 178) budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain 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

Stephen P Robins (2001) yang mencoba memformulasikan pengertian budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau yang merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Semua itu, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Memahami budaya organisasi berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana pegawai memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong atau memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberi penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi justru lebih membelenggu prakarsa.

Fungsi budaya organisasi di antaranya tampak dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta dalam melakukan integrasi internal. Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasi terhadap misi, strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, berkesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (pegawai), serta imbalan dan sanksi (Thoyib, 2005: 52-56).

Dari uraian tentang budaya organisasi, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh anggota organisasi sehingga bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah :

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko (*Innovation and risk taking*), sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil risiko
- b. Perhatian kerincian. (*Attention to detail*), sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian
- c. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*), sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi Orang. (*People Orientation*), sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi itu
- e. Orientasi Tim. (*Team Orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu
- f. Keagresifan (*Aggressiveness*), sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
- g. Kemantapan/ Stabilitas (*Stability*), sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *Status Quo* sebagai kontras dari pertumbuhan dalam arti kemantapan bekerja dalam melaksanakan tugas. Stephen P Robins (2008:256)..

Menurut Tampubolon (2004: 190-191) indikator pengukuran budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai; yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut;
2. Berorientasi pada pegawai; yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi;
3. Agresif dalam bekerja; yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dalam organisasi;
4. Menjaga dan mempertahankan stabilitas kerja; yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Dharma (2003:75) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang. kinerja menurut Mangkunegara (2000: 9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja pegawai (Depdagri, 1989: 10) dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur). Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja pegawai adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja professional; seorang pegawai memiliki motivasi kerja dan dapat bekerja secara profesional
2. Bisa bekerja sama dengan tim; seorang pegawai dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; memiliki strategi khusus dan inovasi dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan; dapat mengambil keputusan secara tepat, cepat dan akurat

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara adalah 50 pegawai sehingga responden yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara yaitu sebanyak 49 responden karena peneliti tidak termasuk dalam responden. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument

(daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.036	3.756		4.003	.000
	X1	.132	.571	.152	4.232	.000
	X2	.482	.590	.529	3.816	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 15,036 + 0,132X_1 + 0,482X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,132 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya organisasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,482 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,482$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,132$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

2. Uji Hipotesis Parsial Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.814	3.621		4.367	.000

X1	.592	.092	.672	6.417	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 6,417$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,679, maka $t_{hitung} = 6,417 > t_{tabel} = 1,679$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara adalah $Y = 15,814 + 0,592X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara 0,592 point

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.441	3.26521

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi = $0,452 \times 100\% = 45,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 45,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Budaya organisasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.954	3.704		4.038	.000
	X2	.617	.095	.677	6.525	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 6,525$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,679, maka $t_{hitung} = 6,525 > t_{tabel} = 1,679$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dapat diterima. Jadi variabel budaya organisasi

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Persamaan regresi antara variabel Budaya organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 14,954 + 0,617X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya organisasi akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,617 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi budaya organisasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.448	3.24523

dimension0

a. Predictors: (Constant), X₂

Koefisien Determinasi = $0,458 \times 100\% = 45,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X₂) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Motivasi kerja (X₁) dan Budaya organisasi (X₂) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.125	1	223.063	20.78	.000 ^a
	Residual	525.932	47	10.733	2	
	Total	972.058	48			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 20,782 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,204 pada taraf signifikan 5%, maka Motivasi Kerja (X₁) dan Budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan motivasi kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.437	3.27617

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi = $0,459 \times 100\% = 45,9\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 45,9% dan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa Motivasi Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,672 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 45,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,417 dan $t_{hitung} 6,417 > t_{tabel} 1,679$. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar $Y = 15,814 + 0,592X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar = 0,592 point. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 45,2%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi (X_2) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Budaya organisasi (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar 0,677, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Budaya organisasi (X_2) dan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 45,8%. Uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Persamaan regresi antara Budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 14,954 + 0,617X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,617 point. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 45,8%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 20,782 dan jauh lebih besar dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} , pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari $F_{tabel} = 3,204$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 45,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 45,9%.

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,417, dan hasil $t_{hitung} = 6,417 > t_{tabel} = 1,679$. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 45,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara sebesar 45,2%.
2. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 6,505, dan hasil $t_{hitung} 6,505 > t_{tabel} = 1,679$. Besarnya Koefisien Determinasi Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 45,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai sebesar 45,8%.

3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 20,782 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,204 pada taraf signifikan 5%. Besarnya Koefisien Determinasi Motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 45,9%. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara 45,9%.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat menjadi motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Peningkatan Budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan dan *punishment* bagi pegawai yang sering terlambat karena hal ini dapat mempengaruhi budaya organisasi menjadi kurang baik
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan membiasakan diri untuk membantu pekerjaan rekan yang memerlukan karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. As'ad,
Moh. 2002, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*. BPFE, Yogyakarta.
- 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.
- Kusuma. 2003. *Teknik dan Aplikasi Artificial Intelligence*. Yogyakarta : Penerbit Andi. 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.
- Mangkunegara, A, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Margono. 2004. *Prosedur Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara *Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Nainggolan, dan Umar. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Purwanto, Ngalim. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosda Karya. Bandung



- 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
- Robbin, P., Sthepen. 2001. *Perilaku Organisasi. Edisi 1*. Alih Bahasa. Tim Index. Jakarta: Index Robbin, P., Sthepen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Alih Bahasa. Tim Index. Jakarta: Index 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. Suprihanto. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty Tampubolon. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Liberty
- Trimo, 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