

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA LUBUKLINGGAU

YULPA RABETA
STIE MURA Lubuklinggau
yulparabeta@yahoo.com

Abstract: *This research was conducted at the Office of Public Works and Spatial Planning of the City of Lubuklinggau, with the aim of research to determine the Effect of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. This type of research uses quantitative methods and statistics. The sample in this study amounted to 85 employees at the office of the Public Works Office and the Lubuklinggau City Room. With data collection techniques used in this study by using a questionnaire where the questionnaire will be answered by respondents in this study. The data analysis technique used in this study is to use multiple linear regression testing, test the coefficient of determination and hypothesis testing to find out whether the hypothesis is accepted and proven truth, the researcher uses the F test. Analysts Multiple linear regression regression equation is $Y = 26,209 + 0.464 X_1 + 0,294 X_2$. The results of the first hypothesis test of the t test are obtained by the value of the Organizational Culture variable (X_1) on Employee Performance (Y) in the form of $t_{count} = 7.856$ greater than the value of $t_{table} (85-1 = 84) = 1.663$, with a significant level = 0,000. Means, partially the Organizational Culture variable (X_1) has a significant influence on Employee Performance (Y) in the Public Works and Spatial Planning Office of Lubuklinggau City. It can be seen that the results of the research show that the calculated F value is $46,157 > F_{table} (85-2-1 = 82) = 3,11$ with a significant level of $0,000 < 0,05$. This shows, simultaneously the independent variables of the study (Organizational Culture and Motivation) have a significant influence on the dependent variable Employee Performance. The results of the F test (simultaneous) prove that the third hypothesis of this study is "It is suspected that there is an influence of Organizational Culture and Motivation on the Performance of Employees in the Public Works Service and Spatial Planning of the Lubuklinggau City"*
Keywords: *Organizational culture, motivation and employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan statistic. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 pegawai dikantor Dinas Pekerjaan Umum dan Ruang Kota Lubuklinggau. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut yang akan dijawab oleh responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya maka peneliti menggunakan uji F. Analisis Regresi linear berganda persamaan regresinya adalah $Y = 26,209 + 0,464 X_1 + 0,294 X_2$. Hasil uji hipotesis pertama uji t diperoleh nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 7,856$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (85-1=84) = 1,663$, dengan tingkat signifikan = 0,000. Berarti, secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Dapat diketahui hasil penelitian menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $46,157 > F_{tabel (85-2-1=82)} = 3,11$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas penelitian (Budaya Organisasi dan Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Hasil uji F (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “Diduga ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau”

Kata Kunci: Budaya organisasi ,motivasi dan Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung kepada keandalan dan kemampuan manajemen organisasi dalam mengatur dan mengoperasikan unit-unit kerja yang ada di organisasi. Dalam hal ini, manajemen dituntut untuk dapat mengembangkan cara baru dan mempertahankan pegawai pada kinerja yang optimal. Serta mengembangkan potensi-potensi setiap pegawai agar memberikan kontribusi yang diinginkan oleh organisasi. Sebab, Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Manajemen organisasi juga perlu memperhatikan dan mengoptimalkan kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk dapat membantu proses pencapaian tujuan organisasi. Di mana untuk mencapai sebuah tujuan dibutuhkan hasil kerja yang optimal. Menurut Ivancevich (dalam Asmir, 2016:183) kinerja adalah hasil yang ingin dicapai dari apa yang diinginkan organisasi. Sebab, terdapat banyak faktor-faktor yang memengaruhi kinerja setiap pegawai dalam suatu organisasi, di antaranya seperti : budaya organisasi, dan motivasi. Manajemen kinerja yang baik, tidak terlepas dari proses kebiasaan-kebiasaan yang telah dilakukan oleh setiap pegawai. Di masa yang akan datang kebiasaan-kebiasaan itu dapat membentuk suatu budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi. Menurut Fahmi (2014:99) budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan.

Sejak berdirinya suatu organisasi, pendiri meletakkan dasar budaya bagi organisasi yang didirikannya. Organisasi juga memiliki budaya yang tercermin dari nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku para anggotanya atau para pegawainya. Budaya organisasi memiliki peranan yang penting dalam proses pencapaian tujuan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, etos kerja, dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kehidupan dalam dunia kerja sangat terikat dengan adanya budaya organisasi. Selain budaya organisasi, faktor lainnya yang perlu mendapat perhatian manajemen adalah faktor motivasi. Dalam hal ini Pimpinan organisasi, harus dapat memberikan dorongan motivasi kepada setiap pegawai agar dapat mengoptimalkan kinerjanya. Menurut Siagian (dalam Sedarmayanti, 2016:257) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/ atau Pemerintah Provinsi. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang membawahi Bidang Bina Marga, Pengairan, Cipta Karya dan Perumahan Pemukiman Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan latar belakang masalah atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau?

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini populasi dan sampel adalah 85 pegawai yang terdiri dari 70 orang laki-laki dan 15 orang perempuan dengan rincian 2 orang Golongan IV, 65 orang Golongan III, 14 orang Golongan II, dan 4 orang Golongan I. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan yaitu : Observasi dan penyebaran Kuisisioner di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Penelitian ini dalam menganalisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Di mana hasil yang ingin diperoleh diuji dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

C. Hasil dan Pembahasan

Data hasil uji validitas dan reliabilitas berasal dari uji coba kuisisioner disebarakan atau dibagikan di luar populasi atau sampel penelitian yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Musi Rawas dengan responden sebanyak 30 orang, dengan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi, serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai, di mana nilai r_{hitung} diwakili dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil uji validitas dari 25 pernyataan dari pengujian di luar sampel penelitian dengan sebanyak 30 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 30 atau ($N = 30$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,361. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $> r_{tabel}$, dengan nilai terendah r_{hitung} 0,549 $>$ dari r_{tabel} 0,361.

Hasil uji validitas dari 25 pernyataan dari pengujian di luar sampel penelitian dengan sebanyak 30 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 30 atau ($N = 30$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,361. Untuk variabel Motivasi (X_2), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $> r_{tabel}$, dengan nilai terendah r_{hitung} 0,507 $>$ dari r_{tabel} 0,361.

Dari pengujian di luar sampel penelitian dengan sebanyak 30 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 30 atau ($N = 30$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,361. Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $> r_{tabel}$, dengan nilai terendah r_{hitung} 0,543 $>$ dari r_{tabel} 0,361. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana berasal dari 1 variabel bebas yaitu Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau diperoleh $Y = 40,852 + 0,606 X_1$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 40,852$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 40,852 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi yang diperoleh adalah $b = 0,606$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja

Pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,606 satuan. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) yang diperoleh adalah 0,653. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,653 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

Hasil uji hipotesis pertama uji t diperoleh nilai variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 7,856$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (85-1=84)} = 1,663$, dengan tingkat signifikan = 0,000. Berarti, secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yaitu “Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana berasal dari 1 variabel bebas yaitu Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau diperoleh $Y = 54,292 + 0,472 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 54,292$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Motivasi (X_2), nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 54,292 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Motivasi yang diperoleh adalah $b = 0,472$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,472 satuan. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Motivasi (X_2) yang diperoleh adalah 0,571. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,571 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Hasil uji hipotesis kedua uji t diperoleh nilai variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 6,338$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (85-1=84)} = 1,663$, dengan tingkat signifikan = 0,000. Berarti, secara parsial variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Hasil uji t ini juga membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yaitu “Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Dari hasil uji regresi linear berganda berasal dari 2 variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau diperoleh $Y = 26,209 + 0,464 X_1 + 0,294 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 26,209$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2), nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 26,209 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi yang diperoleh adalah $b_1 = 0,464$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,464 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel Motivasi yang diperoleh adalah $b_2 = 0,294$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai

Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0, 294 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0,530 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat Kinerja Pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan sebesar 53,0%. Sisanya (100%-53%) yaitu sebesar 47,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti, kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama, maka akan dapat memengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau sebesar 53,0%.

Hasil uji hipotesis ketiga uji F (simultan) variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $46,157 > F_{tabel (85-2-1=82)} = 3,11$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas penelitian (Budaya Organisasi dan Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Hasil uji F (simultan) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yaitu “Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima

D.Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian: ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. 2013 *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Irham Fahmi. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.