

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Mei Leni Ayu Lestari^{1*}, Jeni Sukmal², Miftah Arrazy³, Nurhabibah Ritonga⁴

¹Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

⁴Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Alwashliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: ¹leny12@gmail.com, ²jenisukmal7@gmail.com, ³miftaharrazy098@gmail.com,
⁴beib.ritonga87@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan (Studi Kasus di Kantor Camat Silangkitang). Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan mengambil sampel pada karyawan Kantor Kecamatan di Labuhanbatu Selatan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Hal ini dapat dilihat dari nilai Nilai signifikan sebesar $0.026 < 0.05$, artinya variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara signifikan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Berdasarkan Uji Koefisien Determinan (R^2) dapat diketahui bahwa nilai $R = 0.487$ atau $R^2 = 0.237$. Artinya variabel Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Silangkitang sebesar 44.4%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to measure and analyze the relationship between the influence of motivation and organizational culture on employee performance at the Silangkitang sub-district office, South Labuhanbatu district (a case study at the Silangkitang sub-district office). This study uses a quantitative descriptive technique by taking samples from the employees of the District Office in South Labuhanbatu. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study found that organizational culture had a partial effect on employee performance. Motivation and organizational culture variables simultaneously had the same effect on employee performance at the Silangkitang sub-district office. The variables of motivation and organizational culture simultaneously have an effect on employee performance at the Silangkitang sub-district office. This can be seen from the significant value of $0.026 < 0.05$, meaning that the variables of motivation and organizational culture have a significant effect on employee performance at the Silangkitang sub-district office. Based Koefisien Test Determinants (R^2) it can be seen that the value of $R = 0.487$ or $R^2 = 0.237$. This means that the variables of motivation (X_1) and organizational culture (X_2) can affect employee performance at the Silangkitang sub-district office by 44.4%. while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Banyaknya jumlah pegawai yang ada di Pemerintah Negara Republik Indonesia, terkhusus di Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang memiliki 6 (enam) Kecamatan yaitu Kecamatan Kampung Rakyat, Kecamatan Kota Pinang, Kecamatan Torgamba, Kecamatan Sungai Kanan dan Kecamatan Silangkitang. Menurut Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 Ayat 24, Kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Menurut pendapat peneliti Kecamatan merupakan suatu instansi yang memiliki tenaga kerja yang disebut sebagai pegawai, baik itu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga kontrak yang terikat dalam instansi tersebut.

Setiap instansi memiliki budaya organisasi yaitu suatu sistem nilai kesepakatan kolektif dari semua pihak yang terlibat. Konsep nilai yang hidup dalam pemikiran kelompok atau seorang pegawai/pegawai dan manajemen merupakan sistem nilai. Budaya organisasi dalam hal ini sangat berkaitan erat dengan budaya kerja dan juga berkaitan dengan persepsi nilai – nilai dan lingkungan. Lalu persepsi itu yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai/pegawai dan manajemen dalam bekerja (Ikhsan, 2016 : 17).

Dan untuk memajukan atau meningkatkan tercapainya pelaksanaan program di suatu instansi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sekaligus dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja. Kinerja merupakan gambar mengenai tingkatan capaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi yang dituangkan berdasarkan perencanaan strategis suatu lembaga/organisasi maupun pemerintahan. Kinerja juga dapat diketahui dan diukur apabila kelompok atau individu pegawai/pegawai telah memiliki kriteria maupun standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Moreheriono, 2014 : 95). Menurut pendapat peneliti kinerja adalah salah satu keberhasilan atau prestasi seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan mewujudkan suatu program baik di perusahaan maupun instansi. Dalam peningkatan kinerja pegawai perlu adanya perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai agar para pegawai menjadi lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkat dan mencapai tujuan sesuai dengan program perencanaan yang telah ditetapkan.

Berkaitan hal tersebut motivasi diartikan sebagai cara untuk memberi arahan untuk mencapai kebutuhan, memberikan energi, mendorong kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi ini adalah subjek terpenting yang harus dilakukan oleh pimpinan karena adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Chaniago, dkk (2016 : 70) ada beberapa aspek motivasi yang diidentifikasi, yaitu (1) Motivasi yang menggambarkan sebuah energi yang menggerakkan seseorang yang menyebabkan seseorang berperilaku dalam kegiatan tertentu; (2) Gerakan ini langsung bertujuan pada suatu hal yaitu motivasi yang mempunyai orientasi tujuan yang kuat (*strong objectives*); (3) Membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu.

Berkaitan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi lemah maka loyalitas pegawai/pegawai juga akan merosot yang mengakibatkan kegagalan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan kegiatan. Oleh sebab itu, pegawai/pegawai yang memiliki loyalitas tinggi juga akan memiliki loyalitas yang tinggi juga. Peranan motivasi dalam bekerja untuk pegawai/pegawai sangat berkaitan dengan loyalitas terhadap organisasi. Menurut pendapat peneliti bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, perilaku pemimpin dan kinerja secara bersama – sama secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian pelaksanaan program yang telah ditetapkan.

Berdasarkan studi penelitian, ditemukan beberapa masalah antara lain adanya citra negatif terhadap kualitas pelayanan terhadap publik yang diberikan pemerintah. Hal ini disebabkan karena rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai seperti tidak masuk tanpa izin, terlambat datang maupun melakukan aktivitas diluar jam kantor yang tentunya berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Tidak hanya itu saja kurangnya motivasi dan kontribusi pegawai terhadap pemerintahan sehingga hasil kerja yang dihasilkan pun tidak sesuai dengan keinginan masyarakat. Begitupun dalam hal motivasi kurangnya motivasi dari pimpinan maupun pegawai itu sendiri untuk mengembangkan diri serta menyesuaikan dengan perkembangan yang

terjadi di lingkungan pemerintahan menyebabkan kondisi kerja yang monoton dan menimbulkan kurangnya kontribusi pegawai dalam memberikan andil dalam perbaikan kinerja. Penulis memfokuskan penelitian di Kantor Camat Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Dari uraian tersebut diatas maka peneliti memilih judul skripsi “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Silangkitangkabupaten Labuhanbatu Selatan”.

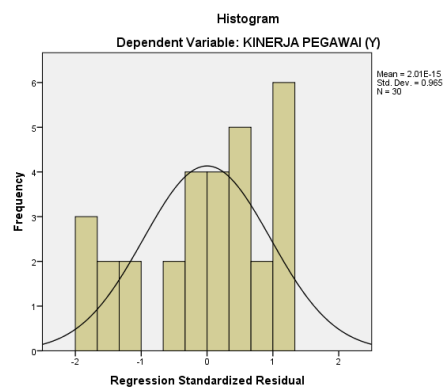
2. PEMBAHASAN

Penelitian ini menampilkan beberapa hasil analisi yang dilakukan untuk mengukur hubungan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang terpatut pada sub bab berikut ini:

2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependent, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram data dinyatakan normal, apabila bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik dari sisi kanan maupun kiri dan kurva hampir menyerupai bentuk lonceng yang hampir sempurna. Sedangkan pada gambar normal P-Plot, data dinyatakan normal bila gambar terdistribusi dengan titik-titik data serarah mengikuti garis diagonal.

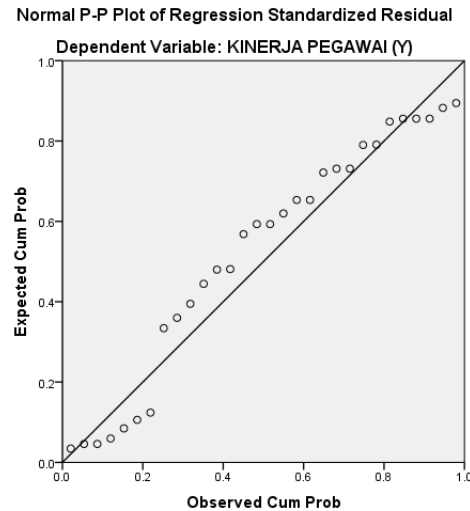
Gambar 2.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data pada tampilan garis histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang normal.

Gambar 2.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan distribusi dengan titik-titik data yang menyebar sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik dat asearah mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.

2.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).Salah satu cara untuk mendeteksi multikolineritias adalah dengan melihat VIF dan tolerance.

Tabel 2.1 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	,999	1,001
BUDAYA ORGANISASI	,999	1,001

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

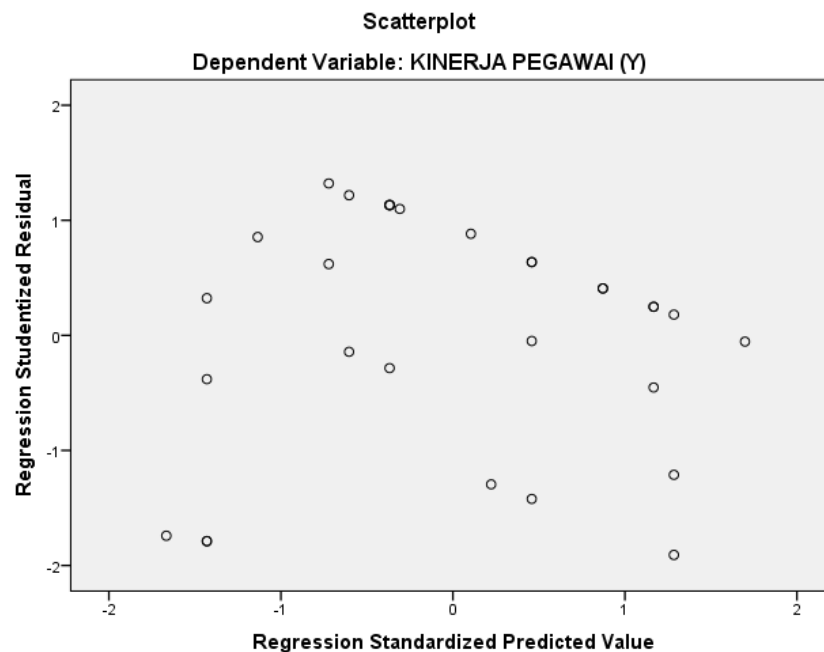
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai VIF 1.001 dan nilai *tolerance* 0.999.Sedangkan variabel Budaya Organisasi memilki nilai VIF 1.001dan nilai *tolerance*0.999. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF <10 dan nilai*tolerance* > 0.1. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolineritas dan layak digunakan.

2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut. a)

Jika ada yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping) maka telah terjadi Heterokedastatita. B) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi Heterokedastatitas.

Gabr 2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada scateterplot menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model angket layak dipakai untuk memperbaiki Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Camat Silangkitang.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Penelitian ini melakukan uji koefisien determinasi dengan hasil pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel. 2.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.181	1,506

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $R = 0.487$ atau $R \text{ Square} = 0.237$. Artinya variabel Motivasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Silangkitang sebesar 44.4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Adapun rumus untuk mencari $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2; n-k-1)$, dimana n = banyaknya responden sedangkan k = banyaknya variabel independen, jadi $t_{\text{tabel}} = (0.05/2; 30-2-1) = (0.025; 27) = 2.052$. jadi nilai t_{tabel} adalah 2.052.

Tabel. 2.2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,945	6,299		,944	,354
MOTIVASI (X1)	,430	,216	,336	1,995	,056
BUDAYA ORGANISASI (X2)	,335	,154	,365	2,170	,039

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :Variabel Motivasi memiliki nilai signifikan $0.056 > 0.05$ artinya tidak signifikan. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $1.995 < 2.052 t_{\text{tabel}}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Silangkitang. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan $0.039 < 0.05$ artinya signifikan. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $2.170 > 2.052 t_{\text{tabel}}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Silangkitang.

2.3 Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya. Adapun rumus untuk mencari $f_{\text{tabel}} = (k;n-k)$, dimana n = banyaknya responden sedangkan k = banyaknya variabel bebas, jadi $f_{\text{tabel}} = 2:30-2 = (2:28) = 3.340$. jadi nilai f_{tabel} adalah 3.340.

Tabel. 2.3 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.041	2	9.520	4.196	.026 ^b
	Residual	61.259	27	2.269		
	Total	80.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Versi.23

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai $F_{hitung} = 4.196$ dan $F_{tabel} = 3.340$, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel Motivasi dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Nilai signifikan sebesar $0.026 < 0.05$, artinya variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara signifikan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang.

3. SIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0.039 < 0.05$ artinya signifikan. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar $2.170 > 2.052 t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 4.196$ dan $F_{tabel} = 3.340$, jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel Motivasi dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0.026 < 0.05$, artinya variabel Motivasi dan Budaya Organisasi secara signifikan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Silangkitang. Berdasarkan Uji Koefisien Determinan (R^2) dapat diketahui bahwa nilai $R = 0.487$ atau $R^2 = 0.237$. Artinya variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Silangkitang sebesar 44.4%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hikmat, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Ikhsan, Anwar, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 2, No 1, 2016.
- Komarilah, Aan, dan Cepi Triatna, 2010, *Visionary leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mesiono, 2010, *Manajemen Organisasi*, Citapustaka Media Perintis, 2010, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gajah Mada, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta.
- Putra, Gede Prawira Utama, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa – Nusa Dua, Bali", Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, 2011.
- Riani, Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaji, Andre Wijaya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah", Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang, 2011.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabet, Bandung.
- [1] K. Pt et al., "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja," vol. 02, no. 01, pp. 33–46, 2020.
- Syaifuddin, 2018, *Motivasi dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Syakur Chaniago, Nasrul, dkk, 2016, *Organisasi Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana, Jakarta.
- Zuldafril, 2012, *Penelitian Kualitatif*, Yuma Pustaka, Surakarta.