

**PENGARUH *BUDAYA ORGANISASI* DAN *MOTIVASI* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA
DAN STATISTIK KABUPATEN PONOROGO**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN DEPARTMENT OF INFORMATICS
AND STATISTICS COMMUNICATIONS OF PONOROGO DISTRICT***

Alifia Ninda Pratama¹, Anita Silvianita²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

alifianinda@student.telkomuniversity.ac.id¹, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung perusahaan dalam mencapai target perusahaan, kekuatan penerapan budaya dalam perusahaan dan komitmen karyawan harus menjadi perhatian perusahaan agar dapat menekan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik dan Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan dan Parsial.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif dan kausal. Adapun jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Selanjutnya untuk menganalisis data, digunakan teknik analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis.

Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam kategori baik. Hasil analisis regresi linier berganda budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,7%, sisanya 48,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh paling tinggi yaitu budaya organisasi dan yang paling rendah yaitu motivasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources are one of the supporting factors of the company in achieving company targets, the strength of the application of culture within the company and employee commitment must be the company's concern in order to suppress the desire of employees to leave the company. The purpose of this study was to determine and analyze Organizational Culture, Motivation and Employee Performance at the Office of Communication, Informatics and Statistics, also the Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance, both simultaneously and partially.

This research uses quantitative methods, descriptive and causal research. The number of respondents used in this study were 38 people. Furthermore, to analyze the data, descriptive data analysis techniques and multiple linear regression analysis were used to test the hypothesis.

The results of the study are based on descriptive analysis of the variables of organizational culture, motivation and employee performance as a whole in good categories. The results of multiple linear regression analysis, organizational culture and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of organizational culture and motivation simultaneously and partially affects employee performance by 51,7%, the remaining 48,3% is influenced by other variables not examined in this study. Partially organizational culture and motivation have a significant effect on employee performance. The highest influence is organizational culture and the lowest is motivation.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung perusahaan dalam mencapai target perusahaan, kekuatan penerapan budaya dalam perusahaan dan komitmen karyawan harus menjadi perhatian perusahaan

agar dapat menekan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang mengatur keseluruhan peranan manusia yang ada di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mewakili hubungan manusia membentuk karakteristik organisasi yang memadai dengan mengedepankan motivasi, ketrampilan pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya yang baik [1]. *Budaya Organisasi* adalah suatu nilai atau prinsip yang dimiliki organisasi untuk dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi dengan maksud organisasi dapat berjalan ke arah yang lebih baik [2]. *Motivasi* adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [3]. Dan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [4].

Budaya Organisasi pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo meliputi efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Motivasi pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo sudah baik dengan pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh, pegawai mudah berinteraksi dengan pegawai lain, suka bekerja sama dengan pegawai lain dan hubungan antara pimpinan dan bawahan juga baik. Attitude pegawai di instansi sudah baik, sedangkan dari hasil observasi yang dilakukan di lapangan, pegawai masih perlu adanya peningkatan dan pengembangan sikap dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo sudah baik, dipertegas didalam wawancara dikatakan bahwa kinerja sudah baik tapi hanya sebagian tidak secara menyeluruh dan diperlukan perbaikan dan kinerja perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika (Diskominfo) Kabupaten Ponorogo Tahun 2020?
- b. Bagaimana pengaruh *Motivasi Pegawai* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika (Diskominfo) Kabupaten Ponorogo Tahun 2020?
- c. Bagaimana pengaruh *Budaya Organisasi* dan *Motivasi pegawai* secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistika (Diskominfo) Kabupaten Ponorogo Tahun 2020?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bentuk sumber daya yang ada di dalam organisasi, mencakup aktivitas yang dilakukan semua orang. Sumber daya organisasi di kelompokkan menjadi dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia seperti mesin, teknologi, bahan baku dan modal [1].

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai atau prinsip yang dimiliki organisasi untuk dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi dengan maksud organisasi dapat berjalan ke arah yang lebih baik [2].

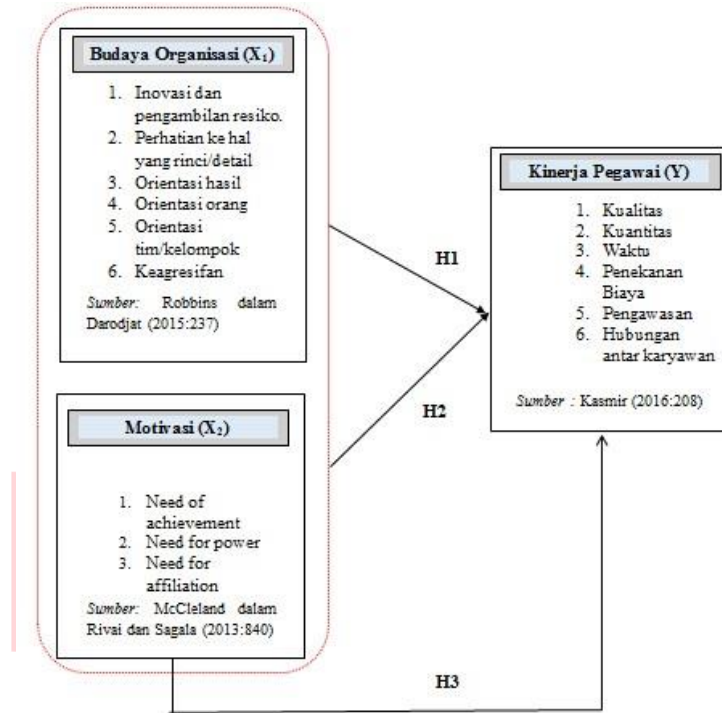
2.3 Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [3].

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [4].

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian
 Sumber: Data Olah Penulis (2020)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Terdapat dua variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi, dan Motivasi serta variabel dependen yang terdiri dari Kinerja Pegawai. Populasi yang terdiri dari 38 pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Skala pengukuran untuk mengukur instrumen pertanyaan yang digunakan adalah Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS 22 sebagai alat bantu dalam mengolah data.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	55%
	Perempuan	17	45%
Total		38	100%
Usia	<25 Tahun	8	21%
	26-35 Tahun	14	37%
	36-45 Tahun	10	26%
	>45 Tahun	6	16%
Total		38	100%
Pendapatan PerBulan	<Rp 1.000.000	0	0%
	Rp .1.000.001-Rp 3.000.000	23	60%
	Rp 3.000.001-Rp 5.000.000	12	32%
	> Rp 5.000.000	3	8%
Total		38	100%

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) menurut tanggapan Responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor keseluruhan yang diperoleh variabel Budaya Organisasi sebesar 83,6%. Sedangkan variabel Motivasi (X_2) menurut tanggapan Responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Dari sepuluh Pernyataan variabel Motivasi mendapatkan skor keseluruhan sebesar 69,3% sehingga termasuk ke dalam kategori baik, dan variabel Kinerja pegawai (Y) menurut tanggapan Responden secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dengan skor keseluruhan yang diperoleh Kinerja Pegawai sebesar 77,1%.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan pada 38 responden pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo. Berikut dibawah ini merupakan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.2
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	4,008	5,085	
	Budaya Organisasi	,651	,113	,676
	Motivasi	,204	,111	,215

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.2, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,008 + 0,651X_1 + 0,204X_2$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = 4,008. Artinya, jika budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 4,008.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,651. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,651.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,204. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,204.

4.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan Uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F), uji hipotesis secara parsial (Uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2), yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas Knowledge Management, Skill, dan Attitude terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berikut dibawah ini merupakan Tabel Uji F:

Tabel 4.3
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,572	2	105,286	18,759	,000 ^b
	Residual	196,440	35	5,613		
	Total	407,012	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan hasil Uji F yang dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 18,759 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu Fhitung > Ftabel (18,759 > 3,28) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri atas *Budaya Organisasi*, dan *Motivasi* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji t

Pengujian Hipotesis secara Parsial atau Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing Variabel Independen, yaitu Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Berikut dibawah ini merupakan Tabel Uji t:

Tabel 4.4
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,008	5,085		,788	,436
	Budaya Organisasi	,651	,113	,676	5,750	,000
	Motivasi	,204	,111	,215	1,829	,076

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (5,750) > t_{tabel} (1,68) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka ditolak. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (1,829) > t_{tabel} (1,68) dan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05, maka ditolak. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis besarnya pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis korelasi parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
Budaya Organisasi ()	0,676	0,686	0,46	46%
Motivasi ()	0,215	0,248	0,057	5,7%
Pengaruh Total			0,517	51,7%

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh *Budaya Organisasi* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah sebesar 46% sedangkan besarnya pengaruh *Motivasi* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial adalah sebesar 5,7%. Jadi, total keseluruhan pengaruh *Budaya Organisasi* (X_1), dan *Motivasi* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 51,7%.

c. Uji Koefisien Determinasi

Berikut dibawah ini merupakan tabel dari hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,490	2,36908

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olah Penulis (2021)

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,719 dan R Square (R^2) adalah 0,517. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,719)^2 \times 100\% = 51,7\%$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain,

5. Kesimpulan

1. Budaya Organisasi di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
2. Motivasi di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
4. Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- [1]. Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Erlangga.
- [2]. Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- [3]. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [4]. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- [5]. Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- [6]. Uha, Ismail Nawawi. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta:Kencana
- [7]. Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia

