

Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan

Samalua Waoma¹, Progresif Buulolo², dan Yuniwati Laia³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresinya $Y = 26,688 + 0,633X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,324 > t_{tabel}$ sebesar $1,549$. Dari pengolahan data diperoleh koefisien Determinasi sebesar $0,563$ yang artinya variabel motivasi pegawai mampu menjelaskan variabel budaya organisasi $56,3\%$, sedangkan $43,7\%$ di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Motivasi Pegawai dan Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya (*resource*) yang memiliki peranan penting dalam organisasi adalah manusia. Peranan penting dari sumber daya manusia (*human resources*) adalah penciptaan nilai bagi organisasi dimana pegawai bekerja. Nilai yang diwujudkan oleh sumber daya manusia berlandaskan pada asumsi dasar yang telah disepakati sebelum pegawai menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi menggambarkan keorganisasian sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka seharusnya bagi setiap aktivitas organisasi, baik yang bentuknya organisasi sosial harus mencurahkan perhatiannya kepada pegawai sejak awal. Apabila suatu organisasi ingin berkembang dengan pesat maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia (*human resources*) yang mampu menampilkan kinerja yang baik, kondisi ini juga berlaku pada organisasi sosial maupun organisasi yang bergerak dalam pelayanan publik. Hal ini mengingat bahwa manusia sebagai pegawai merupakan asset

¹ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, samaluawaoma@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, progresifbl@gmail.com

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (yuni@gmail.com)

penting suatu organisasi yang memiliki perasaan, tujuan pribadi, sifat atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain.

Menurut Kanfer dalam Solihin (2009:152), motivasi merupakan "kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan." Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor yaitu keamanan pekerjaan dan hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan yang akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika motivasi menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu peningkatan motivasi sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Faktor keamanan kerja disebutkan apabila keamanan pekerjaan selalu diperhatikan oleh pimpinan organisasi dengan cara memberikan fasilitas yang cukup nyaman bagi pegawai untuk melaksanakan suatu kegiatan, maka tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Begitu juga dengan hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik oleh karena motivasi dari pimpinan maka setiap pegawai dapat merasakan kepuasan kerjanya di setiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi bertanggung jawab penuh terhadap kinerja pegawai yang berhubungan dengan penempatan pegawai sesuai dengan keahlian (*skill*) yang dimiliki.

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja pegawai yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola pegawai. Tujuan budaya organisasi yang perlu dilaksanakan oleh pegawai untuk menciptakan keharmonisan antara pegawai maupun didalam organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Keberhasilan individu dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa individu. Keberhasilan yang telah dicapai oleh individu telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan kesuksesan dalam berkarya. Tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut seperti kedisiplinan, ketekunan, peraturan, kepercayaan serta profesionalisme. Hal ini dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan bahwa rendahnya budaya organisasi karena disebabkan adanya pegawai yang kurang patuh dengan peraturan organisasi misalnya jarang mengikuti apel setiap hari, masih ada pegawai yang datang terlambat. Motivasi pegawai kurang maksimal, hal ini dapat dilihat masih ada yang kebanyakan duduk dengan sibuk mengoperasikan ponsel yang

di miliki, kurangnya fasilitas di dalam setiap ruangan misalnya komputer, kurangnya minat pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, disebabkan oleh banyaknya faktor yang seperti gaji sering terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka muncul keinginan penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh motivasi pegawai terhadap budaya organisasi pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan.”** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi pegawai terhadap budaya organisasi pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap budaya organisasi pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi

Menurut Solihin (2009:152), motivasi merupakan ”kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.” Selanjutnya, menurut Anoraga (2004:160) “motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu pekerjaan di dalam organisasi yang telah di setuju oleh pimpinan.” Motivasi menurut Robbins dalam Duha (2014:183) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Maka dalam hal ini bertujuan untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Konsep budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Handoko (2008:12), budaya organisasi adalah “pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.” Sedangkan, Duha (2014:43) budaya organisasi merupakan “sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.” Robbins

(2005:32) budaya organisasi adalah “cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.”

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi juga merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi.

Keterkaitan motivasi pegawai terhadap budaya organisasi

Motivasi merupakan dorongan bagi pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di organisasi. Pengaruh motivasi pegawai terhadap budaya organisasi diungkapkan oleh Simanjuntak (2010:10), menyatakan bahwa setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam bekerja untuk meningkatkan hasil yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu, dukungan institusi organisasi serta dukungan manajemen yang baik. Gibson (2007) mengungkapkan budaya organisasi ini perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada motivasi pegawai. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada motivasi pegawai. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan identitas (*intensity*). Pemerataan menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi.

METODE PENELITIAN


Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat menganalisis bahwa variabel motivasi pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi (Y) di Kantor Camat Susua dimana pada nilai t_{hitung} sebesar 6,324 > t_{tabel} sebesar 1,696 (Lampiran 8). Selanjutnya, Nilai determinasi terdapat sebesar 56,3 yang artinya motivasi pegawai hanya mampu menjelaskan budaya organisasi karena adanya pegawai yang kurang patuh peraturan pemerintah. Hal ini menunjukkan nilai determinasi sebesar 56,3%, sedangkan 43,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dilihat model regresi linier sederhana di bawah ini.

$$Y = 26,688 + 0,633X$$



Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,688$ menunjukkan ketetapan nilai budaya organisasi terhadap motivasi pegawai yang sebagai mempengaruhinya, misalnya = 0, maka budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan sebesar 26,688. $X = 0,633$ menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi pegawai terhadap budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik motivasi pegawai yang diberikan oleh di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat budaya organisasi. Dengan kata lain jika variabel motivasi pegawai naik 1 maka budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan juga akan naik 0.633 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai mampu mempengaruhi budaya organisasi secara signifikan dengan nilai t_{hitung} 6,324.

KESIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi pegawai terhadap budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan, dengan nilai t_{hitung} motivasi pegawai sebesar 6,324 > t_{tabel} 1,696 (Lampiran 8). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi pegawai (X) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi (Y) di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,563 yang artinya variabel motivasi pegawai mampu menjelaskan variabel budaya organisasi 56,3%, sedangkan 43,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

$$Y = 26,688 + 0,633X$$

Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi pegawai terhadap budaya organisasi di Kantor Camat Susua Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan olh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September 2014.
- Meyta. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom*. Skripsi. Semarang: Univerisitas Dipenogoro.
- Muspawi. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mualatr Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Vol. 6 2014*.
- Reflin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Telkom Indonesia*.
- Santono. 2009. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2. No. 4 Oktober 2014*.
- Susetyo. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Mualatr Indonesia*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Vol. 3. No. 1 Juni 2013*.
- Solihin, Ismail 2009. *Pengantar Manajemen*. Editor: Novietha I. Sallama, Jakarta: Erlangga.
- Zakiah. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Vol. 3. No. 1 Juni 2013*.
- Widjaja Tunggal, Amin. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.