

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan**

**Mediawati Halawa<sup>1</sup>Timotius Duha<sup>2</sup>Erasma F. Zalogo<sup>3</sup>**

### **ABSTRAK**

Ruang lingkup dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi yakni  $Y = 16,609 + 0,204X_1 + 0,146X_2$ , bahwa nilai konstanta ( $\beta_0$ ) = 16,609, menunjukkan nilai positif bahwa jika variabel Budaya Organisasi dan Motivasi = 0, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 16,609. Koefisien Regresi Budaya Organisasi ( $\beta_1$ ) = 0,284, menunjukkan pengaruh positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi naik 1% maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan akan naik juga dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Koefisien Regresi Motivasi ( $\beta_2$ ) menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel naik 1% maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan akan naik juga sebesar dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.**

### **A. PENDAHULUAN**

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tidaklah mudah karena kinerja dapat tercipta dan tercapai jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua anggota organisasi atau pegawai dalam organisasi. Kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan kinerja suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pegawai akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku individu. Perilaku individu yang berada dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

<sup>1</sup>Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([mediawatihalawa0612@gmail.com](mailto:mediawatihalawa0612@gmail.com))

<sup>2</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([Timotiusfamduha@gmail.com](mailto:Timotiusfamduha@gmail.com))

<sup>3</sup>Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([erasmafau@gmail.com](mailto:erasmafau@gmail.com))

Perilaku akan timbul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan (baik internal maupun eksternal) selain itu individu akan berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan.

Budaya organisasi salah satu pengaruh peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Yang memiliki nilai-nilai, anggapan, keyakinan, aturan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat suatu komunitas organisasi dan menjadikan ciri khas keberadaan organisasi tersebut.

Budaya organisasi menjadi sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang diikuti oleh para anggota organisasi atau pegawai organisasi. Budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi, hendaklah bermanfaat dan memberi kebanggaan tersendiri bagi organisasi (Duha 2015: 281). Namun, pada kenyataannya budaya organisasi di Kantor Camat Amandraya masih belum diterapkan karena pegawai masih belum melaksanakan aturan-aturan yang ada di dalam kantor misalnya, setiap pagi hari dan sore hari semestinya harus melaksanakan apel pagi dan apel sore hari tetapi hal itu hanya kadang-kadang sekali di laksanakan, pegawai sering datang terlambat dan masuk kantor dan pulang sebelum jam kerja selesai, dan sebagainya sehingga budaya organisasi di dalam kantor lemah. Namun budaya harus terus diterapkan sebagai sebuah keharusan untuk kebaikan organisasi. Memang bagi sebagian pihak, bisa saja budaya yang diterapkan tidak populer, maka akan lebih tidak baik bila budaya tidak diterapkan. Sebab organisasi akan bagaikan sebuah kapal yang tidak memiliki kompas, berlayar tanpa panduan jelas. Jadi budaya organisasi dapat membantu pimpinan organisasi dan pengelolaan untuk menjalankan organisasi, sehingga organisasi menjadi organisasi yang produktif dan tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi suatu daya pendorong dalam diri seseorang yang mengakibatkan seorang pegawai organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan-kegiatan organisasi yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Azwar (2000: 15) mengatakan motivasi suatu rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau kelompok yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi seseorang/pegawai untuk

melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan, kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan bila timbul kebutuhan maupun tujuan baru, apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Motivasi disini mempersoalkan tentang cara mendorong gairah kerja pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dimana masih terdapat pegawai yang belum dapat menunjukkan prestasi bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan oleh adanya pegawai yang masih kurang mampu dalam bidangnya seperti ketrampilan dalam penggunaan teknologi canggih misalnya pengoperasian komputer, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan budaya organisasi yang tidak konsisten seperti peraturan dalam organisasi, pegawai kurang mematuhi peraturan organisasi, pegawai sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, dan motivasi kerja di kantor cenderung menurun, hal ini disebabkan oleh kompensasi yang kecil, serta karena kurangnya kemampuan pegawai dalam bidang tertentu seperti hal di atas dalam memanfaatkan teknologi yang canggih misalnya pengoperasian komputer. Sehingga hal ini yang menghalangi kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berefek pada pencapaian tujuan organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan ?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan ?

## **B. TINJAUAN LITARATUR**

### **Konsep Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun

kegiatan-kegiatan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlaku adalah bernilai dan bermakna. Menurut Gibson (2010: 123) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam bertindak. Kemudian menurut Saefullah (2002:17) bahwa “budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya”. Sedangkan menurut Garnida (2013:77) bahwa “budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikannya ciri khas sebagai sebuah organisasi”.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi diatas maka dapat dijelaskan budaya organisasi adalah merupakan karakteristik yang dijalankan dan dikembangkan tiap-tiap individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal inilah yang menjadi formal yang menjelaskan bagaimana para pegawai berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka dan kebudayaan, juga memungkinkan pegawai bekerja lebih baik. Penyatuan pandangan dari pegawai di dalam organisasi diperlukan bentuk ketegasan dari instansinyadituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan watak dan karakter organisasi tersebut.

### **Konsep Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Heller (1998: 378) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Adapun pendapat lain bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Baron (2003:379) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjadi (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dari hasil penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi dalam mengarahkan dan membangkitkan suatu kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Pemahaman tentang suatu kinerja pegawai, berasal dari sebuah kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta, menafsirkan kinerja sebagai pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Uha (2015: 212) secara konseptual

kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu “kinerja individu dan kinerja organisasi”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi. Selanjutnya menurut Noor (2013: 272) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang ingin dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Wibowo (2012: 81) bahwa “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat penting dalam suatu organisasi karena untuk melihat suatu kualitas atau kuantitas pegawai dalam suatu organisasi dan bagaimana seorang pegawai dapat menunjukkan suatu tanggung jawabnya di dalam mencapai kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

### **Kerangka Teoritis**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan adanya budaya organisasi, maka organisasi akan lebih mudah meraih keberhasilan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Ancok (2012: 144) mengatakan bahwa “budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk mengiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bukan terhadap lingkungan kerjanya. Menurut Wibowo (2013: 6) “bahwa peranan budaya organisasi sangat menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi”. Hal ini terjadi pada organisasi yang menekankan budaya dapat meningkatkan pendapatan diatas rata-rata/kinerja yang lebih baik sedangkan yang kurang memerhatikan budaya tersebut tidak meningkatkan pendapatan diatas rata-rata/kinerja organisasi yang lebih baik. Selanjutnya menurut Sule (2012: 17) bahwa budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat memengaruhi bagaiman kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.

Dari pernyataan beberapa para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi menjadi suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan juga faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda-beda baik dari sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latarbelakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam organisasi motivasi sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Winardi (2001:19) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah “memprediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan-perbedaan antara motivasi, perilaku dan prestasi kerja”. Motivasi penyebab perilaku, andai kata perilaku tersebut efektif maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan motivasi pegawai bekerja.

Sutrisno (2012:116) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang adalah antara lain : keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan dan status tanggungjawab.

Dari beberapa defenisi tersebut diatas yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu mendorong individu atau pegawai untuk lebih giat dalam berbuat atau bekerja, dan jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka pencapaian tujuan organisasi tercapai dan kinerja pun akan meningkat.

## **Faktor-Faktor Penentu Kinerja Pegawai**

Pegawai sebagai sumber pemeran utama untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi. Dengan demikian organisasi selalu mengandalkan pencapaian tujuan organisasi hanyalah kepada pegawainya. Menurut Gibson (1985: 13) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang terdapat dalam 3 kelompok faktor utama, yaitu :

1. Variabel individu yang terdiri dari : pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya)
2. Variabel organisasi yang diantaranya: kepemimpinan, desain pekerjaan sumber daya yang lain, struktur prganisasi, dan sebagainya.
3. Variabel psikologis yang diantaranya terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Selain dari pada faktor penentu kinerja, terdapatnya juga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2009: 14) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan/keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah dan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor penentu dan yang mempengaruhi kinerja pegawai, dapat tercapai jika pegawai tersebut memiliki kemampuan diri dalam bekerja dan pengalaman kerja.

### **Indikator Variabel Penelitian**

#### **Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain suatu norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut Susetyo (2014), ada beberapa hal pengukuran budaya organisasi yaitu:

1. Peraturan

Peraturan dilaksanakan secara bersama (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi atau masalah tertentu.

2. Jarak dengan atasan

Setiap pegawai dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.

3. Kepercayaan

Para pekerja bersifat terbuka kepada pekerja lain.

4. Profesionalisme

Melaksanakan pekerjaan dengan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

#### 5. Integrasi

Para pegawai bersifat ramah dalam pergaulannya.

Dari beberapa indikator diatas, maka penulis berpendapat menyimpulkan dimana setiap organisasi dalam penanaman nilai-nilai budaya organisasi dapat mengontrol diri tanpa diperintahkan lagi sama pemimpin sehingga dengan pemahaman yang ada maka budaya organisasi tersebut akan membantu pegawai bekerja dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

#### **Indikator Motivasi**

Untuk mengukur atau mengetahui motivasi seseorang bekerja dalam meningkatkan kinerja sebagai pegawai perlu ditentukan indikator sebagai tolak ukur yaitu Sedarmayanti (2011:233-239) mengemukakan beberapa indikator dalam hal pengukuran motivasi sebagai berikut :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Supervisi merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human atau manusia.
3. Kebijakan dan administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan.
4. Hubungan kerja adalah merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
5. Kondisi kerja adalah kondisi fisik dari lingkungan kerja disekitar pegawai sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.
6. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menyenangkan bagi seorang pegawai tentu akan mendorong motivasiya bila pekerjaan tersebut sesuai dengan minatnya.
7. Peluang untuk maju. Pegawai akan termotivasi bila memiliki peluang untuk maju pada suatu tempat pekerjaan.

8. Pengakuan dan penghargaan. Bila dalam pekerjaan seorang pegawai diberikan penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja maka akan mendorong motivasi kerja yang baik.
9. Keberhasilan. Keberhasilan ditempat kerja salah satu unsur penting dalam mendorong motivasi bagi seorang pegawai.
10. Tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai pada sebuah perusahaan atau organisasi menjadi salah satu faktor yang mendorong motivasi dalam mengembangkan kinerja di perusahaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui motivasi yang dimiliki pegawai adalah berupa fasilitas kerja, gaji/upah, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, peluang, penghargaan, keberhasilan serta tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada pegawai.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat lebih terpercaya dan objektif, perlu dirumuskan indikator penilaian kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011: 51) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*)  
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya yang akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu (*Pomptnees*)  
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*)  
Adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab. Pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada sesama pegawai.
4. Kemampuan (*Capability*)

Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan yaitu faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communicatio*)

Merupakan interaksi yang dilakukan atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan atasan.

Dari beberapa indikator penilaian kinerja pegawai yang di uraikan secara teoritis diatas, penulis menarik kesimpulan dimana kinerja sangat penting untuk di dapatkan jika hal-hal yang telah diuraikan dilakukan dan digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal tersebut adanya kerjasama antara pimpinan dan pegawai dan begitu juga sebaliknya dan saling percaya diri terhadap apa yang dilakukan. Artinya seorang pegawai untuk mendapatkan kinerja yang baik dan mendapatkan perhatian dari atasan, pegawai tersebut harus memiliki kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

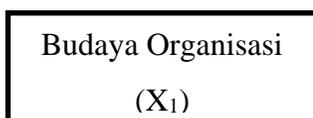
**Kerangka Berpikir**

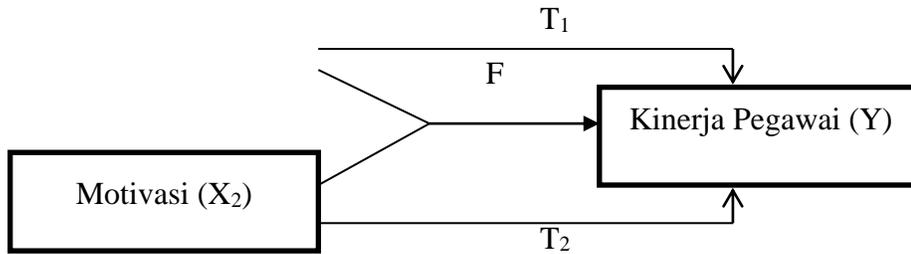
Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi suatu objek dalam penelitian ini yang terdiri atas 3 (tiga) variabel yaitu variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), variabel motivasi ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ). Budaya organisasi merupakan sesuatu yang mempunyai makna dalam organisasi yang dapat dipahami serta memiliki nilai yang timbul dari sikap dan watak setiap individu/pegawai dalam menjalankan kegiatan organisasi tanpa adanya batas dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Dengan adanya motivasi individu atau pegawai dalam suatu organisasi, maka semangat dan tanggungjawab pegawai akan semakin bertambah dan mendorong peningkatan kinerja. Kinerja suatu hasil kerja yang secara nyata dan bermakna yang didapat oleh setiap individu atau pegawai dalam melakukan kegiatan organisasi, dimana pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hal tersebut diatas kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Berpikir**





Sumber : Olahan Penulis 2020

Keterangan :

Variabel :  $X_1$  = Budaya organisasi

:  $X_2$  = Motivasi

Variabel Terikat :  $Y$  = Kinerja pegawai

### Hipotesia Penelitian

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.
2. Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.
3. Diduga ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:13) bahwa “penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut yang diproses sehingga ada hasilnya”. Maksud daripada bersifat asosiatif adalah menunjukkan hubungan sebab akibat, dengan menggunakan metode survei untuk mengkaji deskripsi dari masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yakni melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

### Metode Analisis Data

Data yang diperoleh di lokasi tempat penelitian diolah menjadi bahan kajian dalam penelitian ini. Dalam mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 15.0 for Windows Evaluation (Statistical Product and Service Solution)*, yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memperoleh data statistik secara cepat dan tepat yang menjadi output yang di kehendaki dalam mengambil keputusan. Analisis ini dilakukan berdasarkan pada data yang dikumpulkan dari daftar pernyataan(kuesioner) yang telah diajukan dan diisi oleh pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Setiawan 2010:61) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- $\beta_0$  = Koefisien konstanta
- $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien variabel bebas
- $X_1$  = Budaya organisasi
- $X_2$  = Motivasi
- $\varepsilon$  = Error

Untuk menghitung nilai koefisien regresi  $\beta_0$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Supranto 2009:243) :

$$\hat{\beta}_0 = \bar{Y} - \hat{\beta}_1 \bar{X}_1 - \hat{\beta}_2 \bar{X}_2$$

Keterangan:

- $\hat{\beta}_0$  = Konstanta
- $\hat{\beta}_1 \hat{\beta}_2$  = Koefisien regresi yang diprediksikan
- $\bar{Y}$  = Rata-rata Y
- $\bar{X}_1$  = Rata-rata  $X_1$
- $\bar{X}_2$  = Rata-rata  $X_2$

Lanjut dengan menentukan nilai koefisien regresi  $\beta_1$  (Kurniawan 2014:196) :

$$\beta_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y))}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Sedangkan untuk menentukan nilai koefisien regresi  $\beta_2$  :

$$\hat{\beta}_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan :

$\beta_1\beta_2$  = Koefisien yang diproduksi

Y = Nilai budaya organisai

X<sub>1</sub> = Nilai budaya organisasi

X<sub>2</sub> = Nilai motivasi

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Dan Pembahasan

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penganalisaan dan melalui pengujian validitas dan reabilitas angket tentang budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interprestasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = 16,609 + 0.204X_1 + 0,146X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

$\beta_0$  = 16,609

$\beta_1$  = 0.204

$\beta_2$  = 0,146

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (budaya organisasi dan motivasi) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear di atas 16,609 nilai kinerja pegawai pada saat budaya organisasi dan motivasi yaitu 0. Maka koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0,204 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada budaya organisasi dengan asumsi variable lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,024 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,146 artinya setiap

kenaikan sebesar 1 satuan pada motivasi dengan asumsi variable lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,146.

#### 1. Pengujian hipotesis untuk $X_1$ terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1,699)$  dan tingkat signifikansi  $0.039 < (0.05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini, budaya organisasi dapat digunakan sebagai criteria utama untuk menentukan dan meningkatkan kinerja pegawai secara individu atau kelompok organisasi.

#### 2. Pengujian hipotesis $X_2$ terhadap Y

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai  $t_{hitung} (2,525) > t_{tabel} (1,699)$  dan tingkat signifikansi  $0.017 < (0.05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

#### 3. Hasil penelitian mengatakan bahwa variable budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebesar yang ditunjukkan nilai $F_{hitung}$ sebesar $5,730 >$ nilai $F_{tabel}$ sebesar 2,93 pada df numerator 3, df deminator 29 pada $\alpha = 5\% (0,05)$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian penulis di dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah masih searah (relevan) sampai saat ini.

### **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1,699)$  dan tingkat signifikan  $0,039 < (0,05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} (2,525) > t_{tabel} (1,699)$  dan tingkat signifikansi  $0.017 < (0.05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Variabel budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} 5,730 >$  nilai  $F_{tabel} 2,93$  pada df numerator 3, df deminator 29 pada  $\alpha = 5\%$  (0,05). Artinya bahwa variable bebas (budaya organisasi dan motivasi) mampu menjelaskan variable terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variable bebas secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Yogyakarta: Nusa Media.
- Ancok, D. 2012. *Psikolog Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga.
- DuhaTimotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV BUDI UTAMA.
- Garnida, D. J. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Gibson, J. M.1985. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. N. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Ofsset.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. N. 2010. *Manajemen Perubahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saefullah, E. T. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Perspektif Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, T. S. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyek Bisnis (Teori Dan Aplikasi Dengan Microsoft excel)*. Yogyakarta : C. V Andi offset.
- Supranto, J. 2009. *Ekonometrika*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Susetyo, W. E 2014 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Devisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Volume 1: 83- 94.
- Sutrisno, 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Terjemahan. Jakarta.
- Swastiani. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo*. *Journal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume VII; 1-9).

- Uha, I. N. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE