

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Lisbeth V. Pasaribu¹, Ferdinand Risamasu², Wilhelmina A. I. Arfusau³, Christine M. Wakarmamu⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* lisbeth.vrike@gmail.com

Abstract: The study aims to (1) determine the effect of simultaneous significant level of organizational culture, motivation for Employee Performance BPKB Papua. (2) To know about which variables that have a dominant influence among variables level of organizational culture, employee motivation to Performance BPKB Papua Province. The research method using sampling survey with random sampling technique using 32 employees BPKB Papua Province. Analysis of the data used by using multiple regression statistics. The hypothesis is (1) The suspect there is a significant effect simultaneously between the culture of the organizational, the motivation for Employee Performance BPKB Papua Province. (2) Allegedly level of organizational culture has a dominant effect compared with the motivation, the Employee Performance BPKB Papua Province. The results showed that: (1) the independent variables include organizational culture, motivation, have significant impact to the Employee Performance BPKB Papua Province. It is evident from the magnitude of the coefficient of determination (R^2) of 0.667 means that the contribution of organizational culture, motivation for Employee Performance BPKB Papua Province of 66.7 % and the remaining 33.3 % is influenced by other variables outside the model study. And Strengthened by the results obtained by ANOVA test count $F_{30.451} > F_{table}$ is 2.53 then the first hypothesis is accepted (2) In partial variable organization culture has the most dominant influence test results t count 4.432 and partial regression coefficient of 0.717 (71.7 %), for the variable $t = 2.577$ and partial regression coefficient of 0.353 (35.3%) so that the second hypothesis unsubstantiated.

Keywords: Motivation; Organizational Culture; Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan tingkat budaya organisasi, motivasi, terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua (2). Untuk mengetahui tentang variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan diantara variabel tingkat budaya organisasi, motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua. Metode penelitian menggunakan metode survey mengambil sampel dengan teknik random sampling yakni dengan memanfaatkan 32 Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua. Analisa data yang digunakan untuk memakai data statistik regresi berganda. Hipotesis yang diajukan adalah (1) Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara tingkat budaya organisasi, motivasi, terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua. (2). Diduga tingkat budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan dibanding dengan motivasi, terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Variabel independen yang meliputi budaya organisasi, motivasi, mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Pegawai BPKB Provinsi Papua. Hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677 artinya besarnya kontribusi budaya organisasi, motivasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua sebesar 67,7% dan sisanya 32,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Dan diperkuat dengan hasil uji ANOVA diperoleh $f_{hitung} = 30,451 > f_{tabel}$ sebesar 2,53 maka Hipotesis pertama terima. (2). Secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan dengan hasil uji t hitung 4,432 dan koefisien regresi

parsial sebesar 0,717 (71,7 %), untuk variabel t hitung = 2,577 dan koefisien regresi parsial sebesar 0,353 (35,3 %) sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Kata Kunci: Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dalam organisasi baik pada Pemerintah maupun Swasta, yang dimana pegawai dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban jika salah dikelola. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung suatu organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan baik. Berkaitan dengan hal tersebut, pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia memegang peran utama dalam organisasi dalam menghadapi perkembangan. Organisasi seringkali menghadapi berbagai persoalan ketika terjadi interaksi dengan lingkungan terutama apabila lingkungannya tidak stabil dan terus berkembang. Oleh sebab itu, organisasi perlu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang berubah-ubah tersebut agar dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Tujuan dari organisasi akan tercapai jika terdapat kualitas kerja yang tinggi dari para pegawai yang disebabkan motivasi dan budaya organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor komunikasi interpersonal, motivasi, lingkungan kerja dan insentif/tunjangan baik dalam pemerintahan (birokrasi) maupun kepada masyarakat. Menurut Robin et al (2007, 62) budaya organisasi merujuk pada suatu system yang berpegang pada suatu nilai, sikap, maupun perilaku di organisasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dari organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif, yang merupakan budaya organisasi. Tanpa pengaruh faktor-faktor tersebut mustahil pegawai dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan motivasi yang dimiliki oleh Pegawai di harapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Tetapi sebaliknya dengan kinerja dan motivasi rendah akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Spector, dkk (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Hal ini sejalan dengan konsep yang diadaptasi dari pendapat Meyer dan Allen (1997) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Papua secara simultan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Balai Pengembangan Kegiatan belajar (BPKB) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Papua. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data yang diambil adalah data sekunder yang dikumpulkan dalam bentuk dokumen kebijakan serta data-data tertulis lainnya dan data primer yang dikumpulkan di lapangan yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke wilayah perencanaan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai yang ada di lingkungan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Papua sebanyak 32 orang. Karena populasi

dari penelitian ini tidak terlalu banyak dan masih bisa dijangkau, sehingga peneliti menjadikan semua populasi menjadi responden yang sering disebut sampel jenuh atau sensus berskala kecil. Selanjutnya metode pengumpulan data akan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan serta pengumpulan beberapa data dari dinas terkait. Setelah mempunyai sample atau responden maka akan dilakukan uji validitas untuk mengetahui data variable yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal. Pengujian validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan construct validity, yakni dengan menganalisis factor dengan mengkolerasikan antar skor item instrument dalam suatu factor dan mengkolerasikan skor factor dengan skor total (sugiyono, 2003: 17: 1). Berikutnya adalah uji reliabilitas, Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency method*, yakni menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiono: 200/73). Variabel dari penelitian ini terdiri dari variable independent (X1 Budaya Organisasi; X2 Motivasi) dan variable dependent (Y Kinerja Pegawai). Selanjutnya untuk menjawab permasalahan penelitian dan menguji kebenaran hipotesis penelitian, maka digunakan metode analisis data.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dirumuskan menunjukkan pada penelitian koleratif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistic regresi berganda (multiple regression analysis). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program computer dengan software SPSS Ver. 16. Dengan melakukan beberapa uji yaitu:

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar varibel *independent* dengan model regresi.

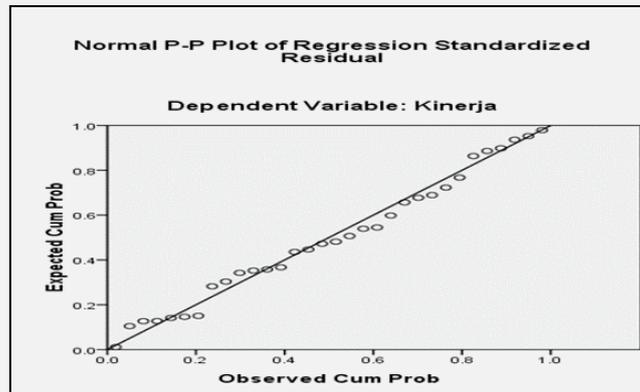
Tabel 1. Output Pengujian Besaran Korelasi antar variable independen

| Model | | Bud_Organisasi | Motivasi | |
|-------|--------------|----------------|----------|-------|
| 1 | Correlations | Bud_Organisasi | 1.000 | |
| | Covariances | Bud_Organisasi | .020 | |
| 2 | Correlations | Bud_Organisasi | 1.000 | -.589 |
| | | Motivasi | -.589 | |
| | Covariances | Bud_Organisasi | .019 | -.013 |
| | | Motivasi | -.013 | .026 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ini dapat dilihat bahwa korelasi antar variable X1 Budaya Organisasi dengan variable X2 Motivasi sebesar -.589 atau 58,9%. Oleh karena korelasi antar variabel independent yaitu X1 dan X2 sebesar 58,9% lebih kecil dari 95% maka dikatakan bahwa antara Budaya Organisasi dan Motivasi tidak ada hubungan multikolineritas.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar ini menunjukkan bahwa grafik normal P-P of Regression Standardized menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal grafik sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas, autokorelasi dapat dilihat pada tabel critical values of the Durbin Watson test statistic. Nilai DW sebesar 2.247, dibandingkan dengan nilai tabel alfa 5% dan jumlah sampel 32. Nilai tabel alfa 5% dan jumlah sampel 32. Nilai tabel DW = 1.352. Oleh karena nilai DW = 2.207 lebih besar dari batas atas (du) dan kurang dari 2 - 13.52, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 1. Output Pengujian Autokorelasi
Model Summary^c

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .677 ^a | .459 | .441 | .30478 | |
| 2 | .823 ^b | .677 | .655 | .23935 | 2.247 |

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi, Motivasi

c. Dependent Variable: Kinerja

2.1 Uji Hipotesis

Uji F Untuk Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama (Ha) dilakukan dengan menggunakan uji F untuk menguji pengaruh variable -variabel independent secara simultan terhadap variable dependen.

- ✓ Bila (Ho) : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga.
- ✓ Bila (Ho) : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga.
- ✓ Menentukan taraf signifikan α (alpha) = 5 % dengan derajat kebebasan (k-1) dan (n-k) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel sebanyak 3 dengan uji dua ekor (*two tailed test*)

- ✓ Membandingkan nilai Fhitung dengan tabel jika Fhitung < Ftabel, berarti (Ho) diterima dan Ha (ditolak. Selanjutnya jika Fhitung > Ftabel, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F Untuk Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t, yaitu untuk melihat pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen secara parsial.

- ✓ Bila, Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel organisasi kerja (X1), dan motivasi (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga.
- ✓ Bila, Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel organisasi kerja (X1), dan motivasi (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga.
- ✓ Menentukan taraf signifikan α (alpha) = 5 % dengan derajat kebebasan (n-k-1) dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel sebanyak 4 dengan uji dua ekor (*two dialed test*).
- ✓ Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel jika t hitung < t tabel, berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Selanjutnya jika t hitung > t tabel, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Deskripsi Budaya Organisasi (X1)

Tabel berikut ini menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden 18 item pertanyaan yang diajukan kepada responden yang berjumlah 32 pegawai BPKB Provinsi Papua.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Prosentase Tanggapan

| Indikator | Item Pertanyaan | SS | S | RG | TS | STS | Rata- Rata Indikator |
|-----------|---|-------|-------|-------|-------|------|----------------------|
| X1.1 | Dalam bekerja kami selalu mendapat dukungan suasana kerja terhadap kreativitas. | 6 | 19 | 3 | 4 | - | 3,84 |
| | | 18.8% | 59.4% | 9.4% | 12.5% | - | |
| X1.2 | Organisasi kami selalu memberikan penghargaan terhadap ide dan saran dari anggota organisasi. | 3 | 12 | 11 | 5 | 1 | 3,34 |
| | | 9.4% | 37.5% | 34.4% | 15.6% | 3.1% | |
| X1.3 | Pimpinan kami selalu meminta pertimbangan anggota organisasi/pegawai dalam mengambil resiko. | 12 | 17 | 2 | 1 | - | 3,1 |
| | | 37.5% | 53.1% | 6.3% | 3.1% | - | |
| X1.4 | Kami diberi tanggung jawab sebagai anggota organisasi terhadap resiko pekerjaan | 12 | 18 | 1 | 1 | - | 3,88 |
| | | 37.5% | 56.3% | 3.1% | 3.1 | - | |
| X1.5 | Saya sebagai pegawai mempunyai kebiasaan memeriksa kembali hasil pekerjaan. | 3 | 26 | 1 | 1 | 1 | 4,25 |
| | | 9.4% | 81.3% | 3.1% | 3.1% | 3.1% | |
| X1.6 | Saya selalu mengadakan evaluasi kembali setiap pekerjaan yang dilakukan. | 3 | 25 | 16 | 6 | 1 | 4,28 |
| | | 9.4% | 67,5% | 50% | 18.8% | 3.1% | |
| X1.7 | Saya memiliki kemampuan memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan. | 5 | 18 | 6 | 2 | 1 | 3,91 |
| | | 15.6 | 56.3% | 18.8% | 6.3% | 3.1% | |

| | | | | | | | |
|-------|--|-------|-------|-------|-------|------|------|
| X1.8 | Dalam bekerja kami mendapat dukungan dari kantor dalam bentuk fasilitas kerja. | 6 | 17 | 4 | 4 | 1 | |
| | | 18.8% | 53.1% | 12.5% | 12.5% | 3.1% | 3,44 |
| X1.9 | Organisasi kami selalu memperhatikan dukungan terhadap kenyamanan kerja | 5 | 18 | 6 | 2 | 1 | |
| | | 15.6 | 56.3% | 18.8% | 6.3% | 3.1% | 3,75 |
| X1.10 | Kami selalu melakukan rekreasi bersama yang diselenggarakan lembaga/kantor. | 6 | 17 | 4 | 4 | 1 | |
| | | 18.8% | 53.1% | 12.5% | 12.5% | 3.1% | 3,72 |
| X1.11 | Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakan pekerjaan dinas/kantor terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi | 15 | 16 | 1 | - | - | |
| | | 46.9% | 50% | 3.1% | | | 4,44 |
| X1.12 | Kami selalu bekerja sama dalam melaksanakan tugas kantor/organisasi | 13 | 19 | - | - | - | |
| | | 40.6 | 59.4% | | | | 4,41 |
| X1.13 | Toleransi beragama dan dalam bekerja sangat tinggi. | 19 | 13 | - | - | - | |
| | | 59.4% | 40.6 | | | | 4,59 |
| X1.14 | Saya termasuk kritis terhadap setiap keputusan lembaga/kantor. | 3 | 20 | 6 | 1 | 2 | |
| | | 9.4% | 62.5% | 18.8% | 3.1% | 6.3% | 3,66 |
| X1.15 | Dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara kompetisi. | 7 | 19 | 3 | 3 | - | |
| | | 21.9 | 59.4% | 9.4% | 9.4% | | 3,94 |
| X1.16 | Saya sebagai pegawai selalu meningkatkan kemampuan diri. | 15 | 17 | - | - | - | |
| | | 46.9% | 53.1% | | | | 4,47 |
| X1.17 | Seringkali terjadi perubahan peraturan-peraturan lembaga/kantor. | 6 | 19 | 6 | 1 | - | |
| | | 18.8% | 59.4% | 18.8% | 3.1% | | 3,94 |
| X1.18 | Saya selalu mendukung apapun yang diputuskan oleh lembaga/kantor. | 9 | 20 | 1 | 2 | - | |
| | | 28.1 | 62.5% | 3.1% | 6.3% | | 4,13 |
| X1.9 | Organisasi kami selalu memperhatikan dukungan terhadap kenyamanan kerja | 5 | 18 | 6 | 2 | 1 | |
| | | 15.6 | 56.3% | 18.8% | 6.3% | 3.1% | 3,75 |
| X1.10 | Kami selalu melakukan rekreasi bersama yang diselenggarakan lembaga/kantor. | 6 | 17 | 4 | 4 | 1 | |
| | | 18.8% | 53.1% | 12.5% | 12.5% | 3.1% | 3,72 |
| X1.11 | Dalam mengerjakan tugas saya mengerjakan pekerjaan dinas/kantor terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi | 15 | 16 | 1 | - | - | |
| | | 46.9% | 50% | 3.1% | | | 4,44 |
| X1.12 | Kami selalu bekerja sama dalam melaksanakan tugas kantor/organisasi | 13 | 19 | - | - | - | |
| | | 40.6 | 59.4% | | | | 4,41 |
| X1.13 | Toleransi beragama dan dalam bekerja sangat tinggi. | 19 | 13 | - | - | - | |
| | | 59.4% | 40.6 | | | | 4,59 |
| X1.14 | Saya termasuk kritis terhadap setiap keputusan lembaga/kantor. | 3 | 20 | 6 | 1 | 2 | |
| | | 9.4% | 62.5% | 18.8% | 3.1% | 6.3% | 3,66 |
| X1.15 | Dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara kompetisi. | 7 | 19 | 3 | 3 | - | |
| | | 21.9 | 59.4% | 9.4% | 9.4% | | 3,94 |
| X1.16 | Saya sebagai pegawai selalu meningkatkan kemampuan diri. | 15 | 17 | - | - | - | |
| | | 46.9% | 53.1% | | | | 4,47 |
| X1.17 | Seringkali terjadi perubahan peraturan-peraturan lembaga/kantor. | 6 | 19 | 6 | 1 | - | |
| | | 18.8% | 59.4% | 18.8% | 3.1% | | 3,94 |
| X1.18 | Saya selalu mendukung apapun yang diputuskan oleh lembaga/kantor. | 9 | 20 | 1 | 2 | - | |
| | | 28.1 | 62.5% | 3.1% | 6.3% | | 4,13 |

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RG = Ragu-Ragu, KS = Kurang Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Dari tabel 2 diatas dapat dijelaskan secara ringkas tanggapan responden, bahwa pada umumnya indicator variable Budaya Organisasi adalah pada kategori sangat setuju, setuju dan cukup setuju, hal ini berarti bahwa budaya organisasi pegawai berdampak pada relevansi tugas, kecakapan dan keterampilan, menunjang tugas pokok pegawai sebagai penunjang utama kinerja Pegawai.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pada tabel dibawah ini menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden dari 11 item pertanyaan yang diajukan kepada responden berjumlah 32 pegawai BPKB Provinsi Papua

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)

| Indikator | Item Pertanyaan | SS | S | RG | TS | STS | Rata-Rata Indikator |
|-----------|---|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|
| | Skor | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| X2.1 | Saya sangat senang bekerja sama dengan rekan kerja dikantor. | 17 | 15 | - | - | - | |
| | | 53.1% | 46.9% | - | - | - | 4,53 |
| X2.2 | Saya mempunyai kebiasaan menolong rekan kerja atau bawahan. | 15 | 15 | 2 | - | - | |
| | | 46.9% | 46.9% | 6.3% | - | - | 4,41 |
| X2.3 | Kami mempunyai kesukaan menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dikantor. | 11 | 19 | 2 | - | - | |
| | | 34.4 | 59.4 | 6.3% | - | - | 4,28 |
| X2.4 | Dikantor, rekan-rekan berpendapat bahwa saya rajin dan berkontribusi untuk kantor/organisasi. | 4 | 20 | 8 | - | - | |
| | | 12.5% | 62.5% | 25% | - | - | 3,88 |
| X2.5 | Apakah anda pernah berkeinginan untuk terpilih menjadi pimpinan? | - | 12 | 7 | 8 | 5 | |
| | | - | 37.5% | 21.9 | 25% | 15.6% | 2,81 |
| X2.6 | Saya orang yang gigih dalam bekerja dan selalu mempertahankan pendapat. | 1 | 15 | 7 | 7 | 2 | |
| | | 3.1% | 46.9% | 21.9% | 21.9% | 6.3% | 3,19 |
| X2.7 | Kami sebagai pegawai sangat antusias untuk mengikuti Motivasi Kerja-Motivasi Kerja. | 11 | 18 | 3 | - | - | |
| | | 34.4% | 56.3% | 9.4% | - | - | 4,25 |
| X2.8 | Sebagai pegawai saya selalu ingin tahu terhadap hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan. | 14 | 18 | - | - | - | |
| | | 43.8% | 56.3% | - | - | - | 4,44 |
| X2.9 | Saya orang yang bertanggung jawab sehingga selalu mendapat tambahan pekerjaan. | 3 | 13 | 11 | 2 | 3 | |
| | | 9.4% | 40.6 | 34.4% | 6.3% | 9.4% | 3,34 |
| X2.10 | Saya selalu berbuat lebih baik dalam bekerja untuk kebaikan kantor. | 11 | 17 | 3 | - | 1 | |
| | | 34.4% | 53.1% | 9.4% | - | 3.1% | 4,16 |
| X2.11 | Saya selalu berusaha menemukan cara baru atau inovasi dalam bekerja. | 7 | 20 | 4 | 1 | - | |
| | | 21.9 | 62.5% | 12.5% | 3.1% | - | 4,03 |

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju RG = Ragu-Ragu, KS = Kurang Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Dari tabel 3 diatas dapat dijelaskan secara ringkas bahwa pada umumnya tanggapan responden pada seluruh indicator variable berada pada kategori sangat setuju, setuju, cukup setuju dan kurang setuju, hal ini berarti bahwa variable motivasi kerja (X2) yang akan berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja pegawai BPKB Provinsi Papua.

Deskripsi Variabel Kinerja Y

Tabel 4 berikut ini menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden dari 11 item pertanyaan yang diajukan kepada responden berjumlah 32 Pegawai BPKB Provinsi Papua.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

| Indikator | Item Pertanyaan | SS | S | RG | TS | STS | Rata- Rata Indikator |
|-----------|---|-------|-------|-------|-------|-----|----------------------|
| Y1.1 | Kami memiliki keberanian menghadapi segala resiko pekerjaan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | 9 | 21 | 2 | - | - | |
| | | 28.1% | 65.6% | 6.3% | - | - | 4,2188 |
| Y1.2 | Sebagai pegawai ketelitian sangat dibutuhkan untuk menekan kesalahan yang akan terjadi. | 13 | 18 | 1 | - | - | |
| | | 40.6 | 56.3% | 3.1% | - | - | 4,3750 |
| Y1.3 | Dalam bekerja harus memperhatikan kerapian dalam menyelesaikan tugas kantor. | 17 | 15 | - | - | - | |
| | | 53.1% | 46.9% | - | - | - | 4,5313 |
| Y1.4 | Dalam bekerja saya selalu menggunakan sumberdaya yang tersedia. | 7 | 23 | 2 | - | - | |
| | | 21.9 | 71.9% | 6.3% | - | - | 4,1563 |
| Y1.5 | Saya selalu memperhatikan perawatan terhadap alat-alat kantor/sumberdaya. | 10 | 18 | 4 | - | - | |
| | | 31.3% | 56.3% | 12.5% | - | - | 4,1875 |
| Y1.6 | Biasanya saya bekerja sesuai dengan target yang telah saya tentukan. | 8 | 20 | 4 | - | - | |
| | | 25% | 62.5% | 12.5% | - | - | 4,1250 |
| Y1.7 | Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan. | 12 | 19 | 1 | - | - | |
| | | 37.5% | 59.4% | 3.1% | - | - | 4,3438 |
| Y1.8 | Ketika sedang bekerja, tuntutan saya untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi. | 11 | 18 | 3 | - | - | |
| | | 34.4% | 56.3% | 9.4% | - | - | 4,2500 |
| Y1.9 | Dalam bekerja saya selalu memberikan keramahan kepada sesama rekan kerja. | 10 | 20 | 2 | - | - | |
| | | 31.3% | 62.5% | 6.3% | - | - | 4,2500 |
| Y1.10 | apakah anda selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan? | 15 | 11 | 3 | 3 | - | |
| | | 46.9% | 34.4% | 9.4% | 9.4% | - | 4,1875 |
| Y1.11 | Rekan kerja saya menilai saya termasuk orang yang cerdas. | 1 | 15 | 11 | 5 | - | |
| | | 3.1% | 46.9% | 34.4% | 15.6% | - | 3,3750 |

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju RG = Ragu-Ragu, KS = Kurang Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Dari Tabel diatas dapat dijelaskan secara ringkas bahwa pada umumnya tanggapan responden pada seluruh item pertanyaan berada pada kategori sangat setuju, setuju, cukup setuju dan kurang setuju.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebagaimana dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, suatu instrument dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingi diukur dan dapat mengungkapkan data dari variable-variabel yang diteliti secara tetap. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid dan reliabel apabila koefisien korelasinya > 0,265 dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 1994).

Berikut ini uji validitas instrumen dalam penelitian ini yang termuat dalam Tabel 5.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

| No | Variabel | Kode Item Pertanyaan | Validitas | Reliabilitas |
|----|-------------------------------------|----------------------|-----------|--------------|
| 01 | Budaya Organisasi (X ₁) | ▪ X1.1 | 0,500 | 0,814 |
| | | ▪ X1.2 | 0,561 | |
| | | ▪ X1.3 | 0,597 | |
| | | ▪ X1.4 | 0,392 | |
| | | ▪ X1.5 | 0,348 | |
| | | ▪ X1.6 | 0,687 | |
| | | ▪ X1.7 | 0,167 | |
| | | ▪ X1.8 | 0,478 | |
| | | ▪ X1.9 | 0,648 | |
| | | ▪ X1.10 | 0,471 | |
| | | ▪ X1.11 | 0,629 | |
| | | ▪ X1.12 | 0,619 | |
| | | ▪ X1.13 | 0,339 | |
| | | ▪ X1.14 | 0,215 | |
| | | ▪ X1.15 | 0,351 | |
| | | ▪ X1.16 | 0,461 | |
| | | ▪ X1.17 | 0,078 | |
| | | ▪ X1.18 | 0,050 | |
| 02 | Motivasi Kerja (X ₂) | ▪ X2.1 | 0,470 | 0,627 |
| | | ▪ X2.2 | 0,266 | |
| | | ▪ X2.3 | 0,323 | |
| | | ▪ X2.4 | 0,071 | |
| | | ▪ X2.5 | 0,235 | |
| | | ▪ X2.6 | 0,162 | |
| | | ▪ X2.7 | 0,219 | |
| | | ▪ X2.8 | 0,556 | |
| | | ▪ X2.9 | 0,377 | |
| | | ▪ X2.10 | 0,331 | |
| | | ▪ X2.11 | 0,215 | |
| 03 | Kinerja (Y) | ▪ Y1.1 | 0,406 | 0,866 |
| | | ▪ Y1.2 | 0,644 | |
| | | ▪ Y1.3 | 0,562 | |
| | | ▪ Y1.4 | 0,598 | |
| | | ▪ Y1.5 | 0,741 | |
| | | ▪ Y1.6 | 0,615 | |
| | | ▪ Y1.7 | 0,658 | |
| | | ▪ Y1.8 | 0,567 | |
| | | ▪ Y1.9 | 0,445 | |
| | | ▪ Y1.10 | 0,651 | |
| | | ▪ Y1.11 | 0,296 | |

Dari pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang ada dinyatakan valid, artinya semua data yang ditampilkan dari jawaban kuesioner telah dapat mengungkap secara nyata dan pasti tentang apa yang diteliti, hal tersebut dibuktikan dengan melihat r hitung dan tabel product moment sebesar 0,296, $\alpha = 0,05$ (Imam Gozali, 2007).

Sedangkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan reliabel artinya semua data yang ada memiliki konsistensi (keajekan) apabila digunakan pengujian berkali - kali pada waktu dan tempat yang berbeda, dan dibuktikan dengan angka uji reliabilitasnya $\geq 0,265$, $\alpha 0,005$ (Sugiyono, 1994).

Hasil Analisis Statistik

✓ Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi ganda antara variable bebas atau factor-faktor dengan variable terikat professional pegawai BPKB Provinsi Papua diringkas pada tabel berikut:

Tabel 6. Ringkasan Analisis Regresi Ganda

| Model | Sum Of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|-----------|-------------|--------|-------|
| 1. Regresson | 3,489 | 2 | 1,745 | 30,451 | 0,000 |
| Residual | 1,661 | 29 | 0,057 | | |
| Total | 5,150 | 31 | | | |

Dari ringkasan hasil analisis regresi linier ganda bagi semua variable diperoleh harga harga $F_{hitung} = 30,451$. Berarti dari 2 (dua) faktor yang diselidiki mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPKB Provinsi Papua dibandingkan dengan tabel F pada taraf nyata 5 % untuk $df = 2$ lawan 31 diperoleh $F_{sig} = 0,000$ karena sesuai dengan kriteria $F_{hit} > F_{tabel}$.

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan secara simultan tingkat Budaya Organisasi, Motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai BPKB Provisi Papua.

Tabel 7. Uji T pengaruh secara parsial variable Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPKB Provinsi Papua

| Variabel | Koef. Reg | t. Hitung | t Tabel | T _{sig} |
|--------------------|-----------|------------------|----------------|------------------|
| X ₁ | 0,353 | 2,577 | 0,015 | 1,697 |
| X ₂ | 0,717 | 4,432 | 0,000 | 1,697 |
| Konstanta | - 0,050 | | | |
| R. Squared = 0,677 | | F Ratio= 30,451 | | |
| N = 32 | | Multiple = 0,823 | F Tabel = 2,53 | |

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua diajukan dalam penelitian ini untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua yang menyatakan bahwa factor tingkat Budaya Organisasi (X₁) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai BPKB Provinsi Papua.

Tabel 8. Uji T pengaruh secara parsial variable Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BPKB Provinsi Papua

| Variabel | Koef. Reg | t. Hitung | t Tabel | T _{sig} |
|----------------|-----------|-----------|---------|------------------|
| X ₁ | 0,353 | 2,577 | 1,697 | 0,015 |
| X ₂ | 0,717 | 4,432 | 1,697 | 0,000 |

Jika dilihat besarnya t_{hitung} dari masing – masing variabel bebas, maka variabel tingkat Motivasi Kerja (X₂) memiliki $t_{hitung} = 4,432$ yang paling tinggi dan secara parsial mempunyai angka r^2 parsial paling besar yaitu 0,677. Selain itu faktor tingkat Budaya Organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 82,3%, sedangkan probabilitasnya sangat kecil yaitu $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan demikian dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam model, maka variabel tingkat Budaya Organisasi (X₁) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y) pegawai BPKB Provinsi Papua. Berdasarkan analisis tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan tingkat Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang dominan dibanding dengan Motivasi Kerja, terhadap kinerja pegawai BPKB Provinsi Papua dapat diterima kebenarannya.

3.2. Pembahasan

Dari hasil analisis hipotesis pertama yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan tingkat budaya organisasi, motivasi kinerja pegawai balai pengembangan kegiatan belajar (BPKB) Provinsi Papua. Sedang hasil analisis hipotesis kedua yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja dan ternyata benar bahwa faktor tingkat budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan motivasi terhadap kinerja Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua, sedang pada tulisan peneliti terdahulu yang lebih dominan adalah motivasi yang mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan motivasi (X2) sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, sedangkan secara parsial sama – sama mempunyai pengaruh namun lebih dominan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua. Memang pada hakekatnya hal tersebut menunjukkan kebenaran dengan kondisi yang terjadi, karena dari akibat budaya beberapa pegawai yang kurang baik berdampak pada budaya organisasi yang terjadi sehingga akan berpengaruh juga pada kinerja pegawai di kantor Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Provinsi Papua.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien pengaruh probabilitas. Selain itu, variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²). Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor-faktor lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Secara individual, variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi kinerja pegawai dan perlu diperhatikan dalam konteks yang lebih luas.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, beberapa saran yang dapat disumbangkan adalah sebagai berikut: Pertama, pegawai perlu terus meningkatkan kemampuan kerja dan belajar dari pengalaman lapangan dalam mengatasi kendala. Mereka juga diharapkan untuk berbagi pengalaman positif kepada rekan sejawat dalam lingkungan kerja yang kondusif. Kedua, para pengambil kebijakan di bidang Budaya Organisasi harus memberikan peluang dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk berkembang, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Terakhir, penting bagi pengambil kebijakan untuk memberikan penghargaan yang memotivasi pegawai dan meningkatkan fasilitas kerja guna meningkatkan produktivitas.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan, motivasi meningkat, dan pelayanan terhadap masyarakat menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

- Allen, Meyer, dan Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 4.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Spector, Paul. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice-2nd Edition*. New York: John Wiley & Sons
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Stephen, Robbin. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Jakarta: Pren Halindo.