

# MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA APARATUR

**Azhar Abbas**

Program Studi Magister Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

**Abstract: Motivation, Organizational Culture and Performance Apparatus.** The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on the motivation and performance of the apparatus Keritang Indragiri Hilir Subdistrict. The study population was all employees of Head Office Curly many as 27 people and all the employees sampled. Data collection techniques were questionnaires and interviews. The research method used is quantitative analysis. This research was multiple regression see health effects of motivation and organizational culture on performance. From the research results show that the alternative hypothesis (H1) is accepted that a significant difference between the free variable motivation (X1) against the performance dependent variable (Y). Furthermore, there is a negative and significant influence of organizational culture on performance. It can be seen that the regression between motivation (X1) and organizational culture (X2) on the performance (Y) simultaneously produce the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.430. This means that the influence of motivation (X1) and organizational culture (X2) simultaneously on the performance (Y) is approximately 43% while the rest influenced by other factors.

**Keywords:** motivation, organizational culture, performance of the apparatus

**Abstrak: Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Aparatur.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Keritang sebanyak 27 orang dan semua pegawai dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan wawancara. Metode penelitian yang dipergunakan adalah analisis kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian regresi berganda yang melihat pengaruh kesehatan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas motivasi (X1) terhadap variable terikat kinerja (Y). Selanjutnya terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Dapat diketahui bahwa regresi berganda antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.430. Artinya besarnya pengaruh motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** motivasi, budaya organisasi, kinerja aparatur

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling

penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Aset yang paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam

manajemen adalah sumber daya manusia (SDM) yang merujuk kepada orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Pegawai merupakan sumber daya suatu organisasi yang sangat penting dan strategis, karena tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi, maka mustahil organisasi bisa untuk mencapai tujuannya.

Pemberdayaan pegawai adalah merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan pegawai yang unggul dalam kinerjanya. Terdapat berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian pegawai dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi. Pemberdayaan merupakan salah satu pengembangan pegawai melalui *employee involvement*, yaitu dengan memberi wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan pegawai menjadi salah satu yang sangat signifikan, strategis dan komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai, bila SDM tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Oleh karena itu tugas pimpinan atau organisasi yang tidak boleh tidak harus dilaksanakan adalah bagaimana agar para SDM tersebut tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan pimpinan agar semangat kerja SDM tetap terpelihara adalah selalu memberikan motivasi yang tepat. Dengan demikian diharapkan dari para SDM timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat dicapai sesuai dengan keinginan organisasi. Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Keritang adalah masih rendahnya kinerja pegawai, dimana pelayanan kepada masyarakat belum maksimal. Hal ini terjadi karena jam kerja pegawai tidak digunakan sepenuhnya untuk kegiatan kantor, tetapi juga digunakan kegiatan lain yang tidak ada hubungan dengan kedina-

san. Berdasarkan fenomena tersebut maka pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Sedarmayanti, 2007). Kinerja yang baik dari pegawainya akan berdampak langsung kepada kemajuan atau bahkan kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat diukur salah satunya dari motivasi dan budaya organisasi. Adapun indikator dari kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan organisasi (Hadari Nawawi, 2006) mencakup lima unsur sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- 3) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama.

Sedangkan karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (Tika, Moh. Pabundu) adalah:

- 1) Inisiatif individual
- 2) Pengarahan
- 3) Kontrol
- 4) Pola komunikasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **METODE**

Metode penelitian yang dipergunakan adalah analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor Camat Keritang yang berjumlah 27 orang dan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik

pengumpulan data adalah angket, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dengan kriteria, sangat setuju skor 5, setuju skor 4, kurang setuju skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik menggunakan analisa kuantitatif untuk menguji pengaruh antar variabel dan sejauh mana hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y) dengan korelasi regresi berganda.

## HASIL

Hasil analisis korelasi regresi berganda diperoleh koefisien korelasi (r) kedua variabel sebesar 0,430 pada taraf signifikan  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ). Probabilitas (p) yaitu 0,000 lebih kecil dari pada  $\leq 0,05$ . maka jika  $0,000 \leq 0,05$  hipotesis diterima. Berdasarkan uraian uji hipotesis di atas maka dapat disimpulkan hipotesis adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi seseorang individu, maka kinerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang individu maka kinerja akan semakin rendah. Jadi hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima sementara hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak.

Agar dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, dapat diketahui berdasarkan intepetasi terhadap nilai koefisien korelasi dengan menggunakan pedoman pada tabel intepetasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Intrepetasi Koefisien Korelasi Product Moment**

Besar "r" Product Moment	Intrepetasi
0,00-0,199	Korelasi sangat rendah
0,20-0,399	Korelasi rendah
0,40-0,599	Korelasi Sedang
0,60-0,799	Korelasi kuat
0,80-1,00	Korelasi sangat kuat

Dengan mengkaji hasil paparan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui secara factual bahwa dari ketiga hipotesis yang telah diuji ternyata  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini artinya adalah ketiga hipotesis tersebut mempunyai pengaruh yang positif.

Dari analisis kuantitatif yang dilakukan, maka terbukti bahwa uji F diperoleh F hitung ( $28.219$ ) > F table ( $3.11$  dan  $4.87$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan budaya organisasi sangat relevan untuk mengestimasi kinerja.

Untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak maupun mandiri dari variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan regresi berganda. Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh digunakan model persamaan  $\hat{Y}=a+b_1X_1+b_2X_2$  dengan menggunakan *Pearson Correlation* terhadap sebaran data variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) yang tersusun dalam matriks korelasi seperti di bawah ini:

**Tabel 2. Tabulasi silang antara variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

		Correlations		
		Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.707**	.462**
	Sig. (1-tailed)		.000	.008
	N	27	27	27
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.707**	1	.655**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	27	27	27
Kinerja	Pearson Correlation	.462**	.655**	1
	Sig. (1-tailed)	.008	.000	
	N	27	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel di atas menunjukkan hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0.462 (korelasi sedang). Sedangkan hubungan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan

koefisien korelasi sebesar 0.655 (korelasinya kuat).

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16,5 for windows*. Perhitungan korelasi ganda dengan tujuan menghitung koefisien determinasi antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) memberikan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.430.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel bebas motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Signifikan Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.430	.382	2.238

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa regresi berganda antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.430. Artinya besarnya pengaruh motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh variable bebas motivasi terhadap variable kinerja yang menunjukkan t hitung sebesar 5.097 lebih besar dari t table sebesar 1.703 pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0.05$  maupun t table sebesar 2.473 pada tingkat kepercayaan  $\alpha =$

0.01. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas motivasi (X1) terhadap variable terikat kinerja (Y).

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tjahyono dan Gunarsih (dalam T. Indraputra, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dipertegas dengan pendapat Simamora (2004:746) yang menyatakan motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui seseorang atas suatu hal yang mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi bukan hanya diperoleh dari orang lain, tetapi juga dapat datang dari diri sendiri, motivasi juga tidak mesti berbentuk barang, bisa juga berbentuk abstrak. Aparatur di kantor Camat Keritang perlu dimotivasi dalam bekerja agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan uji pengaruh variable bebas budaya organisasi terhadap variable kinerja yang menunjukkan t hitung sebesar 5.385 lebih besar dari t table sebesar 1.703 pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0.05$  maupun t table sebesar 2.473 pada tingkat kepercayaan  $\alpha = 0.01$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas budaya organisasi (X2) terhadap variable terikat kinerja (Y).

Pengaruh budaya organisasi merupakan cerminan kekuatan pondasi suatu organisasi didalam membentuk karakter pegawai agar lebih produktif. Mengenai budaya organisasi, yang mana juga merupakan seperangkat aturan nilai yang mencerminkan

suatu kebiasaan yang berlaku didalam organisasi dan kemudian dilambangkan kedalam visi dan misi organisasi pada dasarnya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniati Fitri (dalam Andri Kurniawan, 2012) yang menyatakan variable budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja

Dengan demikian penelitian ini, secara simultan dari faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja, ini artinya pihak pemerintah kecamatan harus lebih menitikberatkan perhatiannya terhadap budaya organisasi dalam rangka menyeimbangkan kinerja yang baik dan dengan sendirinya akan mempengaruhi peleyanan yang lebih berkualitas.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( R-Square ).**

Untuk menguji signifikansi persamaan regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16,5 for windows dapat dilihat pada F hitung= 18.823 sedangkan Ftabel dengan pembilang 2 dan dk 27 pada taraf signifikan 0.05 sebesar 3.35 dan taraf signifikan 0.01 sebesar 5.49.

Oleh karena F hitung > Ftabel maka dapat diartikan bahwa regresi variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dengan persamaan  $\hat{Y} = 78.538 + (-0.01X1) + 0.340X2$ . Artinya terdapat pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Analysis of Variance (ANOVA)* berikut ini:

**Tabel 4. Analysis of Variance (ANOVA) Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.518	1	90.518	18.823	.000 <sup>a</sup>
	Residual	120.223	25	4.809		
	Total	210.741	26			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel *Analysis of Variance (ANOVA)* di atas menunjukkan bahwa Fhitung sebesar =18.823 dengan df1 = derajat kebebasan pembilang 2 dan df2 = derajat kebebasan penyebut 2 untuk taraf signifikan 0.05 sebesar 3.35 dan taraf signifikan 0.01 sebesar 5.49. Maka Fhitung(18.823) > Ftabel(3.35 dan 5.49) berarti H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y).

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16,5 for windows. Perhitungan korelasi ganda dengan tujuan menghitung koefisien determinasi antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) memberikan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.430.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) variabel bebas motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Signifikan Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.430	.382	2.238

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Pada table di atas dapat diketahui bahwa regresi berganda antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan menghasilkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.430. Artinya besarnya pengaruh motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Apabila variabel motivasi semakin tinggi, maka kinerja aparatur di kantor Camat Keritang juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian untuk variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Apabila variabel budaya organisasi bertambah baik, maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja aparatur pada kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian variabel kinerja, ditemukan hasilnya baik. Realita ini menerangkan bahwa kinerja aparatur dikantor camat Keritang kabupaten Indragiri Hilir sudah berjalan dengan baik. Dimana dalam menghasilkan kinerja yang baik aparatur dikantor camat sudah bisa menghasilkan kuantitas serta kualitas kerja yang baik. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran serta pimpinan yang selalu memotivasi dan selalu memberikan saran serta kritikan setiap hasil kerja yang disajikan oleh para aparatur di kantor camat Keritang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Indraputra, T. 2013. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak. Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Universitas Riau.
- Kurniawan, Andri, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Profesionalisme Perawat Terhadap Kinerja Organisasi di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai. Tesis Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Riau.
- Nawawi, Hadari, 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Gadjah Mada University Press Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.