

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN BULUKUMBA**

**Muhammad Ajis Arif<sup>1)</sup> Andi Jam'an<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: ajis.arief@gmail.com

<sup>2)</sup> Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

## **Abstract**

*This study aims to know and describe 1) the influence of work motivation on employee performance in the Office of Education, Youth and Sports Bulukumba Regency; 2) the influence of organizational culture on the performance of employees at the Office of education, youth and sports Bulukumba regency; 3) the influence of work motivation and organizational culture together on the performance of employees at the Office of education, youth and sports Bulukumba regency. implemented for 3 months from January to March 2019, the population amounted to 43 Because the population is small, so that all members of the population are taken into a sample of all employees with a total of 43 people. The analysis method used by this research is quantitative descriptive method, with double regression testing preceded by performing validity and reliability test of each variable question as well as assumption test. The result of this study 1) Coefficient of the influence of work motivation on performance of 0.359 with a value of  $p = 0.032 < 0.05$ . This indicates that work motivation has a significant positive effect on employee performance. It can be interpreted that the better the work motivation that employees have, the performance of employees will increase; 2) The coefficient of organizational culture influence on performance is 0.324 with a value of  $p = 0.037 < 0.05$ . It can be interpreted that the better the organizational culture that employees have, the performance of employees will increase; and 3) Value  $F = 6.78 > T$  Table (1.65) and the value of  $sig = 0.001 < \alpha 0.05$ , so that the motivation of work and organizational culture together affect the performance of employees at the Office of Education, Youth and Sports Bulukumba District.*

**Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, and Performance**

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mendeskripsikan 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba; 2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba; 3) pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. dilaksanakan selama 3 bulan mulai bulan Januari sampai Maret 2019, populasi berjumlah 43 Karena jumlah populasi sedikit, sehingga semua anggota populasi diambil menjadi sampel yaitu semua pegawai dengan jumlah 43 orang. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pengujian regresi ganda didahului dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi. Hasil penelitian ini 1) Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,359 dengan nilai  $p = 0,032 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang miliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat; 2) Koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,324 dengan nilai  $p = 0,037 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang miliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat; dan 3) Nilai  $F = 6,78 > T$  Tabel (1,65) dan nilai  $sig = 0,001 < \alpha 0,05$ , sehingga motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.*

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja**

## **1 PENDAHULUAN**

Dengan adanya pendidikan, maka akan timbul dalam diri seseorang untuk berlomba-lomba dan memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Pendidikan merupakan

salah satu syarat untuk lebih memajukan pemerintah ini, maka usahakan pendidikan mulai dari tingkat SD sampai pendidikan di tingkat Universitas. Salah satu organisasi yang sangat berperan dalam penyelenggaraan pendidikan adalah Kementerian Pendidikan, Dinas Pendidikan Tingkat Provinsi, sampai pada Dinas Pendidikan tingkat Kabupaten-Kota.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta semakin kritisnya masyarakat terhadap kebijakan pemerintah maka tugas aparatur Pemerintah Daerah semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah bahwa pemberian otonomi kepada daerah dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah di daerah, terutama dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan terhadap masyarakat serta untuk meningkatkan pembinaan kestabilan politik dan kesatuan bangsa. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003:36).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba yaitu masih rendahnya kerja pegawai yang dilihat dari kehadiran masih rendah, terkadang terlambat datang dan cepat pulang, suatu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dalam waktu sehari, namun diselesaikan dalam waktu 3 bahkan 4 hari. Hal tersebut ditengarai karena rendahnya motivasi pegawai. Selain rendahnya pegawai, budaya organisasi juga masih rendah yang ditandaidengan masih adanya perbedaan pendapat antara sesama pegawai yang berdampak pada rendahnya kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini antara lain terkait dengan aspek kinerja. Pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan, motivasi bekerja dan memperbaiki budaya organisasi sehingga segala sesuatu yang diinginkan akan tercapai. Apabila, motivasikerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan prestasi kerja yang baik dan kinerja pegawai pun meningkat.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Bernardin dan Russel (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2003:224) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada

serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Bernadin, 2001 (dalam Sudarmanto, 2009:12) menyampaikan adanya enam kriteria dasar atau indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- 1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau pengawasan pimpinan.

## 2. Motivasi Kerja

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Terdapat dua motivasi yaitu:

### 1. Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Siagian (2004:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

### 2. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang (2001: 119) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

### 3. Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi

budaya organisasi, sebagai berikut:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

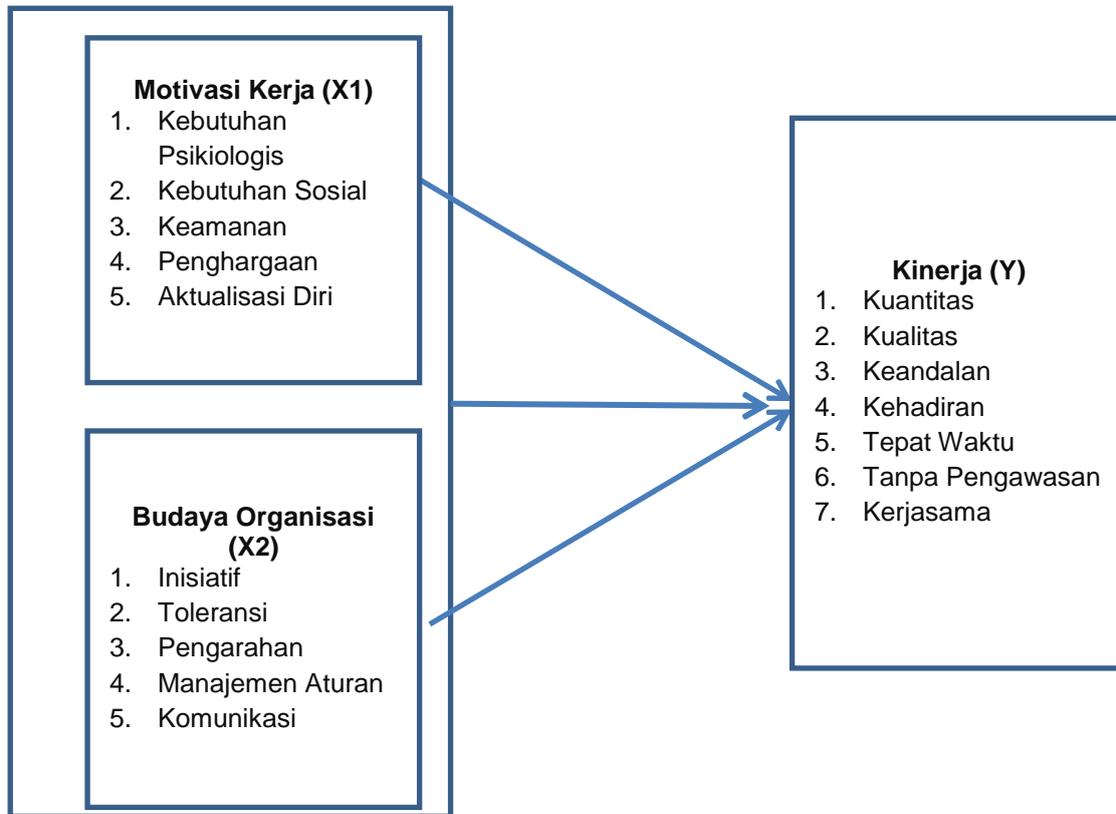
### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya:

- 1) Susanto, 2019. Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
- 2) Tapala, 2018. Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa faktor motivasi kerja (faktor motivator dan faktor *hygiene*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara, dan tingkat pengaruhnya sebesar 0,678 atau 67,8% terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.
- 3) Panjaitan, 2019. Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan dikategorikan 'bagus', namun motivasi kerja masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel independen artinya memiliki sinergi positif dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Daerah Jawa Barat. Berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif, perlu untuk merekomendasikan bahwa pengambil keputusan dari Kantor Pertanahan Daerah Jawa Barat harus menentukan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, pada motivasi kerja sehingga pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Isnada, 2016. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh *adaptability* (kemampuan beradaptasi), *consistency* (konsistensi), *involvement* (keterlibatan), dan *mission* (misi). Besar pengaruh yang diperoleh 62,2% dengan tingkat hubungan antara variabel yang kuat. Sementara hasil deskriptif menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai persentase tertinggi adalah *mission* (misi) dengan persentase 82,22% yang yang berarti semua anggota organisasi memiliki tujuan sama dalam hal visi misi, sedangkan dimensi yang rendah adalah *adaptability* (kemampuan beradaptasi) dengan persentase 67,33% yang berarti bahwa pegawai belum mampu belajar dari kesalahanyang dihadapinya dalam pekerjaannya dan Besarnya pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh *adaptability* (kemampuan beradaptasi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh *consistency* (konsistensi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh *involvement* (keterlibatan) terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh *mission* (misi) terhadap kinerja pegawai.
- 5) A. Rafiq 2019, Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta hasil penelitian menjelaskan bahwa Variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan dompet dhuafa; Variabel Budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dompet dhuafa dengan arah hubungan positif atau sifat hubungan searah; dan Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja

### Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini dituangkan dalam gambar berikut.



### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, dan kajian teori yang dilengkapi dengan bukti empiris melalui penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

### 4. METODE PENELITIAN

#### Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Dengan waktu penelitian yaitu mulai bulan Januari sampai Maret 2019.

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang pegawai. Karena jumlah populasi sedikit, sehingga semua anggota populasi diambil menjadi sampel (sampel jenuh) yaitu semua pegawai dengan jumlah 43 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Kuesioner  
Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan atau angket yang disebarakan kepada responden.
2. Observasi  
Pengamatan langsung terhadap aktivitas keseharian yang berhubungan dengan objek penelitian.
3. Dokumentasi  
Teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
4. Wawancara  
Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara kepada mahasiswa, pegawai, dosen, dan pejabat Universitas Muhammadiyah Makassar serta pengguna jasa (*stakeholders*)

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang variabel pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel Terkait (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik indikatornya adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, tepat waktu, tanpa pengawasan, dan kerjasama.

#### 2. Variabel Bebas (X)

- a. Motivasi kerja adalah adalah suatu dorongan yang membuat seorang pegawai itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan dengan indikator yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, keamanan, penghargaan, aktualisasi diri.
- b. Budaya organisasi yaitu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi dengan indikator yaitu inisiatif, toleransi, pengarahan, manajemen aturan, dan komunikasi.

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan diantaranya:

#### 1. Persamaan Regresi Ganda

Regresi ini berfungsi untuk meramalkan nilai variabel terikat apabila variabel bebas minimal dua, sehingga rumus yang digunakan adalah :  $Y = f (X_1, X_2, X_3)$ . Fungsi tersebut akan berbentuk persamaan linier sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3, \text{ dengan :} \\ b_0 &= \text{konstanta} \\ b_1 &= \text{koefisien regresi variabel 1} \\ b_2 &= \text{koefisien regresi variabel 2} \\ Y &= \text{Kinerja Karyawan} \\ X_1 &= \text{Motivasi Kerja} \\ X_2 &= \text{Budaya Organisasi} \end{aligned}$$

### Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan sementara, berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis haruslah diuji kebenarannya sebagai berikut :

a. Uji Parsial ( Uji “t”)

Untuk menguji signifikan koefisien regresi yaitu yang ditemukan itu berlaku, maka perlu diuji signifikan dengan uji signifikansi regresi uji t, sebagai berikut : Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien regresi variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji “F”)

Uji “F” ditujukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi berganda, seberapa kuat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama yaitu F dihitung dibandingkan dengan F tabel: digunakan uji F, yaitu :

$$Uji F = \frac{(R^2) / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

R = Koefisien Korelasi Ganda;

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

c. Formulasi Hipotesis

1)  $H_0 : b = 0$  atau koefisien regresi, variabel bebas ( $X_1$ , atau  $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat (Y)

2)  $H_1 : b \neq 0$  atau koefisien regresi, variabel bebas ( $X_1$ , atau  $X_2$ ) berpengaruh signifikan dengan variabel terikat (Y).

3) Kriteria Uji untuk uji-t

a). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.  $H_1$  ditolak, artinya secara signifikan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

b). Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat nyata (signifikan)

4)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , secara bersama-sama variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Y.

5)  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , atau sedikitnya satu dari parameter  $\neq 0$  secara bersama-sama variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Y.

6) Kriteria Uji untuk uji-F

a). Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $F_{hitung} > -F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.  $H_1$  ditolak artinya variabel bebas secara signifikan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya variabel bebas secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisa data. Kesimpulan, oleh karena itu tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu: validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5% (0,05) maka item tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konstan, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya (Singarimbun & Effendi, 2000) sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Kemudian dijelaskan pula oleh Arikunto (1998) yang menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,20 atau lebih.

## c. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang digunakan antara lain adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear diantara variabel X (*independen*). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan:

- Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jika  $R^2$  sangat tinggi (misalnya antara 0,7 -1) dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan maka secara statistik ini berarti terjadi gejala multikolinier (Gujarati, 1999)
- Melihat nilai *Variance Inflating Factor (VIF)*, bila nilai *VIF* disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai koefisien korelasi antara variabel independen, bila nilai koefisien korelasi  $> (0,05)$  maka terjadi multikolinier dan sebaliknya (Gujarati, 1999)

Salah satu cara untuk menanggulangi gejala multikolinier dapat dilakukan dengan jalan mengeluarkan salah satu variabel X yang mengakibatkan terjadinya multikolinier untuk kemudian di uji kembali (Gujarati, 1999)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui terjadi atau tidaknya gejala multikolinier tersebut digunakan cara dengan melihat *VIF*. Bilai nilai *VIF* dari masing-masing variabel berada di sekitar angka 1 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

2. Uji *Heterokedastisitas*

Heterokedastisitas merupakan suatu asumsi dimana masing-masing kesalahan pengganggu memiliki varian yang berlainan. Teknik pengujian yang dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heterokedastisitas bila korelasi variabel tersebut ( $X_i$ ) dengan nilai absolut residual adalah tidak nyata (Gujarati, 1999). Ketentuan untuk melihat gejala ini adalah, bila nilai Sig t (p)  $> (0,05)$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Sebelum dilaksanakan analisa jalur ini, diperlukan asumsi regresi pengujian Distribusi Normal (Uji Normalitas). Pengujian distribusi normal ini digunakan normal probability plot. Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai disekitar nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (kearah kanan dan kiri mean) berjumlah sedikit sekali, memiliki pola yang simetris. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan dengan  $\alpha$ . Jika nilai probabilitas  $< \alpha$  berarti data tersebar normal (Santoso, 2004).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif tentang hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Nilai-nilai yang disajikan setelah di olah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif yaitu: nilai rata-rata atau mean dan distribusi tabel frekuensi. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu: variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	$0 < NS \leq 1$	Sangat Rendah/Sangat negatif
2	$1 < NS \leq 2$	Rendah/ negatif
3	$2 < NS \leq 3$	Sedang/tengah-tengah
4	$3 < NS \leq 4$	Tinggi/positif
5	$4 < NS \leq 5$	Sangat Tinggi/ sangat positif

Sumber: Arikunto 1998

Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan diuraikan berikut ini:

a. Variabel Motivasi Kerja

Data variabel motivasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari kedelapan tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item-item motivasi kerja (X1)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
X1.1	0	0	1	2,3	10	23,3	25	58,1	7	16,3	3,88
X1.2	0	0	1	2,3	5	11,6	22	51,2	15	34,9	4,18
X1.3	0	0	2	4,7	5	11,6	17	39,5	19	44,2	4,23
X1.4	0	0	2	4,7	8	18,6	20	46,5	13	30,2	4,02
X1.5	0	0	3	7,0	15	34,9	18	41,9	7	16,3	3,67
Mean Variabel : 3,99											

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Keterangan : X1.1 : Kebutuhan Psikologis  
 X1.2 : Kebutuhan Sosial  
 X1.3 : Keamanan  
 X1.4 : Penghargaan  
 X1.5 : Aktualisasi Diri

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang diteliti secara umum persepsi responden tentang motivasi kerja berada pada daerah tinggi dengan rata-rata 3,99 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan indikator yaitu pegawai bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan psikologi terhalin hubungan sosial yang baik antara sesama pegawai; pegawai memperoleh keamanan dan jaminan hari tua; pegawai memperoleh penghargaan atas pekerjaannya; pegawai diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (melakukan pengembangan diri).

b. Variabel Budaya Organisasi

Data variabel budaya organisasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 5 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari lima item tersebut semuanya valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item-item budaya organisasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
X2.1	0	0	0	0	9	20,9	25	58,1	9	20,9	4,00
X2.2	0	0	7	16,3	17	39,5	15	34,9	4	9,3	3,37
X2.3	0	0	0	0	4	9,3	26	60,5	13	30,2	4,20
X2.4	0	0	0	0	1	2,3	22	51,2	20	46,5	4,44
X2.5	0	0	4	9,3	25	58,1	14	32,6	0	0	3,23
Mean Variabel : 3,84											

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Keterangan : X2.1 : Inisiatif  
 X2.2 : Toleransi  
 X2.3 : Pengarahan  
 X2.3 : Manajemen Aturan  
 X2.3 : Komunikasi

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang diteliti secara umum persepsi responden tentang budaya organisasi berada pada daerah positif/tinggi dengan rata-rata 3,84 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan indikator yaitu Pegawai diberi kebebasan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pegawai diberi kebebasan bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi, Pimpinan memberi pengarahan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan untuk pencapaian tujuan organisasi, Pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi dilakukan dengan penerapan manajemen yang baik, dan Terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan, pegawai, dan stakeholders.

#### c. Variabel Kinerja

Data variabel kinerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 7 item, setelah di uji validitas dan reliabilitas dari ketujuh item tersebut semua valid dan memenuhi kriteria untuk diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item-item Kepuasan Pelanggan (Y)

Indikator	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
Y1.1	0	0	0	0	8	18,6	32	74,4	3	7,0	3,88
Y1.2	0	0	0	0	4	9,3	33	76,7	6	14,0	4,04
Y1.3	0	0	1	2,3	3	7,0	17	39,5	22	51,2	4,39
Y1.4	0	0	1	2,3	18	41,9	21	48,8	3	7,0	3,60
Y1.5	0	0	1	2,3	17	39,5	17	39,5	8	18,6	3,74
Y1.6	0	0	0	0	5	11,6	26	60,5	12	27,9	4,16
Y1.7	0	0	2	4,7	13	30,2	20	46,5	8	18,6	3,79
Mean Variabel : 3,94											

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Keterangan : Y1.1 : Kuantitas

Y1.2 : Kualitas

Y1.3 : Kenadalan

Y1.4 : Kehadiran

Y1.5 : Tepat Waktu

Y1.6 : Tanpa Pengawasan

Y1.7 : Kerjasama

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 43 responden yang diteliti secara umum kinerja pegawai berada pada daerah positif dengan rata-rata 3,94 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan indikator yaitu Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang banyak, Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas, Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, Kehadiran Pegawai sesuai dengan jam kerja, Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan dan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bekerjasama secara kelompok atau tim.

#### Hasil Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan formula *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf

signifikansi 0,05. Jika  $r_{xy} >$  tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{xy} <$  tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika nilai p hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.

#### 1. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item	r	Nilai.p	Ket	Reliabilitas	Ket
1	Tangible (X1)	X1.1	0,547	<0,001	Valid	0,679	Reliabel
		X1.2	0,300	0,500	Valid		
		X1.3	0,619	<0,001	Valid		
		X1.4	0,696	<0,001	Valid		
		X1.5	0,428	<0,001	Valid		
2	Reliability (X2)	X2.1	0,608	<0,001	Valid	0,678	Reliabel
		X2.2	0,643	<0,001	Valid		
		X2.3	0,643	<0,001	Valid		
		X2.5	0,505	<0,001	Valid		
		X2.5	0,690	<0,001	Valid		
3	Kepuasan (Y)	Y1.1	0,501	<0,001	Valid	0,704	Reliabel
		Y1.2	0,669	<0,001	Valid		
		Y1.3	0,590	<0,001	Valid		
		Y1.4	0,747	<0,001	Valid		
		Y1.5	0,589	<0,001	Valid		
		Y1.6	0,703	<0,001	Valid		
		Y1.7	0,391	0,101	Valid		

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 5, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

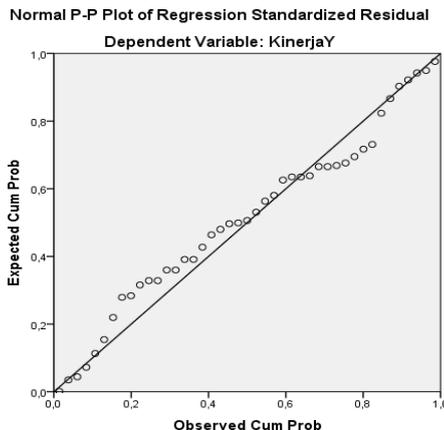
Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian untuk variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja yang terdiri dari 17 item semua valid dan diikutkan pada saat dilakukan analisis regresi berganda pada pengujian hipotesis.

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas ini diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik *normal probability plot* dibawah terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan responden berdasarkan masukan variabel bebasnya:



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot Hasil Uji Normalitas

**Uji Multikolinieritas**

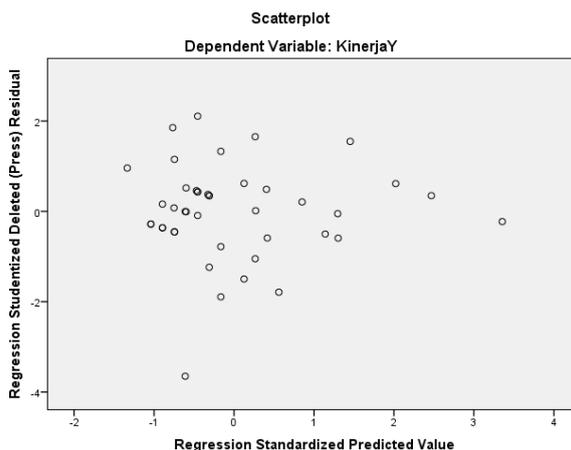
Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflating Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki VIF lebih kecil dari 5 dengan demikian ketiga variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan (non multikolinieritas) sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas penelitian. Hasil pengujian ditunjukkan tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	0.987	1.013
2	Budaya Organisasi (X2)	0.935	1.070
3	Kinerja (Y1)	0.934	1.071

**Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik Scatterplot. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 2. Hasil uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial maupun simultan. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P < 0,05$ , maka Ho ditolak

$P \geq 0,05$ , maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi ganda yang distandarisasi, dari hasil olahan komputer sub program SPSS *for Windows* yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

No	Keterangan	Nilai		
1	R	0.505		
2	R Square	0.253		
3	Adjusted R Square	0.216		
4	Std. Error of the Estimate	1.92		
5	F	6.78		
6	Sig	0.003		
7	Constanta	10.147		
8	Model	B	Beta	Sig
9	Motivasi Kerja X1	0,359	0,395	0,032
10	Budaya Organisasi X2	0,324	0,386	0,037

### Model Summary

- Angka R sebesar 0.505 menunjukkan bahwa korelasi nilai pengamatan dan nilai prediksi cukup kuat.
- Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0.253. Hal ini berarti bahwa model mempunyai daya ramal 25,3% variasi Y dijelaskan oleh model.
- *Adjusted R Square* yaitu 0,216. Hal ini berarti 21,6% variasi dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya 78,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
- *Standard Error of Estimate* (SEE) adalah 1.92. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel terikat.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 10,147 + 0,359X1 + 0,324X2$$

### b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Tabel 4.11 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

#### 1. Uji hipotesis 1 :

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 1, diperoleh koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,359 dengan nilai  $p = 0,032 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan yang membuat seorang pegawai itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis penelitian pertama yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba” diterima.

2. Uji hipotesis 2 :

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 1, diperoleh koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,324 dengan nilai  $p = 0,037 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis penelitian kedua yang berbunyi “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba” diterima.

3. Uji hipotesis 3 :

Berdasarkan analisis regresi pada tabel 7, diperoleh nilai  $F = 6,78 > T$  Tabel (1,65) dengan nilai  $sig = 0,001 < \alpha 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis penelitian ketiga yang berbunyi “Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba” diterima.

## **Pembahasan**

Pembahasan hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda ini dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden tentang motivasi kerja berada pada daerah tinggi dengan rata-rata 3,99 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan indikator yaitu pegawai bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan psikologi terhalin hubungan sosial yang baik antara sesama pegawai; pegawai memperoleh keamanan dan jaminan hari tua; pegawai memperoleh penghargaan atas pekerjaannya; pegawai diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri (melakukan pengembangan diri).

Selanjutnya dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,359 dengan nilai  $p = 0,032 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan yang membuat seorang pegawai itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan (Siagian, 2003:138) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih lanjut dipertegas oleh Robbins (2008:222) yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai

tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Susanto, 2019 dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka dan hasil penelitian Tapala, 2018 dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa faktor motivasi kerja (faktor motivator dan faktor hygiene) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara, dan tingkat pengaruhnya sebesar 0,678 atau 67,8% terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Hasil penelitian lain yang sejalan yaitu Panjaitan, 2019 dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan dikategorikan 'bagus', namun motivasi kerja masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara variabel independen artinya memiliki sinergi positif dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Daerah Jawa Barat. Berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif, perlu untuk merekomendasikan bahwa pengambil keputusan dari Kantor Pertanahan Daerah Jawa Barat harus menentukan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, pada motivasi kerja sehingga pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel motivasi kerja mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, maka motivasi kerja perlu ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan pegawai seperti kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial, keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden tentang motivasi kerja berada pada daerah tinggi dengan rata-rata 3,84 dan hal ini dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi yang dimiliki pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba berada pada kategori baik dengan indikator yaitu Pegawai diberi kebebasan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pegawai diberi kebebasan bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi, Pimpinan memberi pengarahan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan untuk pencapaian tujuan organisasi, Pengelolaan dan pencapaian tujuan organisasi dilakukan dengan penerapan manajemen yang baik, dan Terjalin komunikasi yang baik antara pimpinan, pegawai, dan stakeholders..

Selanjutnya dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa diperoleh koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,324 dengan nilai  $p = 0,037 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan

pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Isnada, 2016 dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh adaptability (kemampuan beradaptasi), consistency (konsistensi), involvement (keterlibatan), dan mission (misi). Besar pengaruh yang diperoleh 62,2% dengan tingkat hubungan antara variabel yang kuat. Sementara hasil deskriptif menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai persentase tertinggi adalah mission (misi) dengan persentase 82,22% yang yang berarti semua anggota organisasi memiliki tujuan sama dalam hal visi misi, sedangkan dimensi yang rendah adalah adaptability (kemampuan beradaptasi) dengan persentase 67,33% yang berarti bahwa pegawai belum mampu belajar dari kesalahyang dihadapinya dalam pekerjaannya dan Besarnya pengaruh budaya organisasi secara parsialterhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh adaptability (kemampuan beradaptasi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh consistency (konsistensi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh involvement (keterlibatan) terhadap kinerja pegawai,dan pengaruh mission (misi) terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian lain yang sejalan yaitu A.Rafiq 2019, hasil penelitian menjelaskan bahwa Variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan dompet dhuafa; Variabel Budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dompet dhuafa dengan arah hubungan positif atau sifat hubungan searah; dan Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja dompet dhuafa..

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel budaya organisasi mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, maka budaya organisasi perlu ditingkatkan peningkatan inisiatif, toleransi, pengarahan, manajemen aturan, dan komunikasi.

## **5. KESIMPULAN**

Setelah rumusan masalah, pengujian hipotesi yang dipekuat dengan pembahasan, maka kasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,359 dengan nilai  $p = 0,032 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu dorongan yang membuat seorang pegawai itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang miliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,324 dengan nilai  $p = 0,037 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang miliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Nilai  $F = 6,78 > T$  Tabel (1,65) dan nilai  $\text{sig} = 0,001 < \alpha 0,05$ , sehingga motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

## **6. REFERENSI**

Pustaka berupa buku teks :

1. Dwiyanto, Agus, 2003, Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah, PSKK, Universitas GajahMada, Yogyakarta.
2. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
3. Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
4. Malayu, S. P. Hasibuan 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.
5. Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
6. Sulistiyani, A. T. (2012). Rosidah. 2003. Manajemen sumber daya manusia, 4.
7. Siagian, S. P. (2003). Administrasi pembangunan: konsep, dimensi, dan strateginya. Bumi Aksara.
8. Winardi, J. (2002). Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Pustaka berupa jurnal ilmiah :

1. A. Rafiq 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol 3 No 1. 2019.
2. Ishak, A., & Hendri, T. (2003). manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
3. Isnada, Indah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.
4. Panjaitan, Biller. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat. Jurnal Soshum Insentif. Vol 2 No 1 (April, 2019).
5. Robbins, P., & Aydede, M. (Eds.). (2008). The Cambridge handbook of situated cognition. Cambridge University Press..
6. Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Jurnal Agora* Vol. 7, No. 1 (2019).
7. Tapala, Irham. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 6 Nomor 1 Januari 2018