

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang)

Adam Nurfaizi^{✉1}, Danny Ramdani²

Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel pada penelitian berjumlah 155 responden dan menggunakan teknik sampling probability sampling yaitu simple random sampling. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis skala likert dan analisis jalur. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan korelasi antar variabel budaya organisasi dan motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,407 yang berarti terdapat hubungan antar variabel. Pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,9%. Pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 82,7%, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja lebih besar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Pengaruh secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 86,6%, sedangkan sisanya 13,4% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti.

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

Abstract

This study aims to examine and analyze the Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance (Study on Department Transportation, Karawang Regency). This research was conducted using quantitative methods with descriptive and verification analysis, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. The sample in this study amounted to 155 respondents and used a probability sampling technique, namely simple random sampling. The data analysis technique used is Likert scale analysis technique and path analysis. Based on the analysis that has been done this study proves the correlation between the variables of organizational culture and work motivation, a value of 0,407 is obtained which means there is relationship between variables.. The partial effect of organizational culture on employee performance is 3,9%. The partial effect of work motivation on employee performance is 82,7%, so it can be stated that work motivation has a greater influence on employee performance than organizational culture. The simultaneous influence of organizational culture and work motivation on employee performance is 86,6% while the remaining 13,4% is the influence of others variables not examined.

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

Copyright (c) 2022 Wahyu Prasetyo

✉ Corresponding author :

Email Address : 1810631020127@student.unsika.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat vital karena SDM sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali seluruh kegiatan operasional organisasi. Meskipun organisasi mempunyai sumber daya berlimpah, jika tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan di dalamnya tidak dapat berjalan dengan baik dan tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Karawang.

Dinas Perhubungan Kab. Karawang, sesuai peraturan Bupati Karawang No. 66 Tahun 2021 adalah penyelenggara pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah serta bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sesuai dengan Komitmen Kementerian Perhubungan, tentang rencana konsep Indonesia Sentris melalui pembangunan infrastruktur transportasi, yaitu mewujudkan konektivitas antarwilayah dan pembenahan infrastuktur daerah untuk masyarakat Indonesia (Budi Karya Sumadi di Jakarta, Selasa 21/12) Jumpa Pers akhir tahun 2021 di kutip dalam (Biro Komunikasi Dan Informatika Publik, 2021).

Sebagai lembaga pemerintah Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang hendaknya memiliki kinerja yang baik dan konstan, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yunansyah & Arnu, 2021, p. 153) menyatakan bahwa organisasi pemerintah harus memiliki kinerja yang baik dan bersih, karena tujuan utama setiap lembaga pemerintahan yaitu untuk mencapai apa yang disebut dengan (good governance) tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, diantaranya mampu mendukung penyelesaian urusan pemerintahan, pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, serta sesuai dengan tujuan lembaga pemerintahan yaitu orientasi pada pelayanan publik, tidak untuk mendapat keuntungan semata.

Adapun capaian Rencana Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang tahun 2017 sd. 2020 dasar dari Rencana Strategis (RENSTRA) 2016-2021, yaitu ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1. Capaian Rencana Kerja DISHUB Kab Karawang 2017 sd. 2020

Sasaran Renstra	Indikator	2017		2018		2019		2020	
		T%	R%	T%	R%	T%	R%	T%	R%
Meningkatkan pelayanan penyelenggaraan perhubungan	Persentase penurunan kemacetan	100	40,1	100	56,8	100	86	100	
Tersedianya sarana dan prasarana perhubungan	Persentase sarpras	100	100	100	96	100	89,3	100	90,2

Sumber: LKIP Dishub Karawang 2017-2020

Keterangan:

T : Target%

R : Realisasi%

Berdasarkan tabel 1 rencana kerja tersebut diketahui 1) indikator persentase penurunan kemacetan tidak mencapai target yaitu pada tahun (2017,2018,2019 dan 2020), 2) Indikator persentase sarana dan prasarana juga tidak mencapai target pada pencapaian rencana kerja yaitu pada tahun (2018,2019 dan 2020) serta terjadi fluktuasi dengan fluktuasinya terjadi di tahun 2017 (realisasi 100%) mengalami penurunan di tahun 2018 (realisasi 96%), turun lagi di tahun 2019 (realisasi 89,3%) lalu sedikit meningkat di tahun 2020 (realisasi 90,2%)

Capaian Rencana Kerja 2021 dasar dari Rencana Strategis (RENSTRA) 2021-2026., ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Rencana Kerja DISHUB Kab Karawang 2021

Sasaran Renstra	Indikator	2021	
		T%	R%
Meningkatnya kuantitas prasarana perhubungan	Rasio konektivitas kabupaten	100	77,8
	V/C rasio di jalan kabupaten	100	69,3
Manajemen tata kelola pemerintahan DISHUB yang baik dan bersih	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP)	B (62,51-81,25	69,48

Sumber: LKIP Dinas Perhubungan 2021

Keterangan:

T : Target%

R : Realisasi%

Dalam rencana kerja 2021-2024 pada tabel 2 didapati indikator Rasio konektivitas dan V/C rasio di jalan kabupaten tidak mencapai target ($R < T$).

Budaya organisasi berdasarkan (Rivai & Mulyadi, 2012, p. 376) adalah kerangka kerja yang memandu perilaku dalam berperilaku sehari-hari dan kegiatan koordinasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Cushway & Lodge dalam (Yunansyah & Arnu, 2021) Budaya organisasi adalah sistem nilai dan akan mempengaruhi cara kerja dan cara pegawai berperilaku dalam suatu organisasi. Menurut Schein dalam (Hadijaya, 2020, p. 3) Budaya organisasi pola asumsi dasar dibuat, ditemukan, dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai upaya mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang benar dan terlaksana dengan baik dan dengan cara ini dilakukan pengajaran atau pewarisan kepada anggota organisasi baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir serta merasa terhubung terhadap organisasinya. Adapun Davis dalam (Udayani & Sunariani, 2018, p. 155) berpendapat budaya organisasi merupakan pola keyakinan serta nilai yang dirasakan, terjiwai, ataupun terpraktikkan, serta dapat memberikan pemaknaan sendiri dan melandasi lahirnya alasan pedoman berperilaku dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi digunakan menjadi pengatur serta tujuan maupun pembentukan mentalitas serta tingkah laku manusia yang ada dalam organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggita Dyah Ayu dan Hasan Abdul Rozak (2020), penelitian Riupassa (2018) serta penelitian Jufrizen dan Khairani Nurul (2020) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor budaya organisasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. (Mahlya Eva Maytari et.al, 2021). (Sedarmayanti, 2017, p. 154) mengemukakan motivasi adalah upaya yang mendorong seseorang untuk bergerak ataupun tidak, yang pada dasarnya ada secara internal dan eksternal, positif ataupun negatif. Motivasi menurut (Rivai V. , 2015, p. 607) adalah sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. (Uhing & Adolfini, 2019, p. 363) mengemukakan motivasi kerja ialah suatu kondisi adanya energi yang menggerakkan diri anggota organisasi yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Hafidzi, 2019, p. 52) mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mampu

bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian-penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mahlya Eva Maytari dkk (2021), penelitian Andayani dan Tirtayasa, serta penelitian Arianto dan Kurniawan (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono mengatakan (2013:35) pendekatan deskriptif memiliki tujuan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Sementara penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013:54) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk hubungan antar variabel, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data internal. Dimana data internal yang dipakai yaitu rekapitulasi capaian rencana kerja 2017-2020 dan rekapitulasi capaian rencana 2021-2025 Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Sunyoto (2019:22) berpendapat bahwa, observasi ialah metode penelitian dengan cara mengamati secara langsung terhadap kegiatan yang dilakukan organisasi. Wawancara ialah metode mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara independen dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas perihal obyek penelitian. kuisisioner ialah pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur dengan uji hipotesis yaitu uji parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisa correlation product moment, satu metode untuk menentukan keeraatan antar variabel.

Untuk dapat menganalisis analisis jalur, diperlukan keterikatan antara variabel bebas yang berarti terdapat hitungan besaran pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil analisis korelasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Analisis Korelasi
Budaya Organisasi dan Motovasi Kerja
Correlations

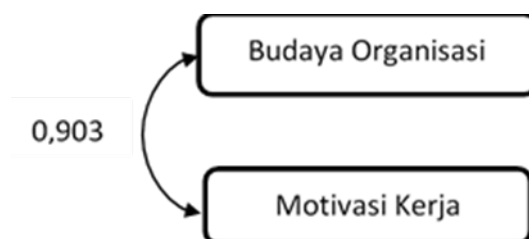
		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,903**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	155	155
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,903**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

N	155	155
---	-----	-----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui hasil korelasi antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja adalah sebesar 0,903 dan nilai Sig (2-tailed) = ,000 < α 0,05. Nilai korelasi tersebut dapat gambarkan seperti di bawah ini.



Gambar 1

Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan gambar 1 menunjukan korelasi pada variabel bebas sebesar 0,903 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < nilai α 0,05. Nilai korelasi tersebut mendekati angka 1 artinya terdapat korelasi antara variabel bebas tersebut dengan derajat hubungannya sangat kuat (tinggi). Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan alat bantu software SPSS 25. Diperoleh nilai coefficient antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,2327	1,254		4,246	,000
1 Budaya Organisasi	,049	,062	,047	,678	,499
Motivasi Kerja	,861	,067	,889	12,881	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Tabel 4 merupakan hasil analisis regresi yang diperoleh dari hasil pengujian coefficient. Berdasarkan hasil koefisien pada tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,047 X_1 + 0,889 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 5,327 dapat diartikan apabila budaya organisasi dan motivasi kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 5,327.
2. Nilai koefisien pada variabel budaya organisasi sebesar 0,047 artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,047. sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,047.
3. Nilai koefisien pada variabel motivasi kerja sebesar 0,889 artinya setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,889. sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,889.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Parsial (uji t)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,2327	1,254		4,246	,000
	Budaya Organisasi	,049	,062	,047	,678	,499
	Motivasi Kerja	,861	,067	,889	12,881	,000
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022						

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pengetahuan Investasi

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai sig. Budaya organisasi (0,499) > α (0,05) dan thitung = 0,678. nilai thitung tersebut kemudian dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kesalahan 5%, $df = n-3 = 152$, maka diperoleh ttabel = 1,97569. dengan demikian diketahui thitung (0,499) < ttabel (1,966), dengan demikian dapat dinyatakan H_0 diterima, maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Persepsi Risiko

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai sig. motivasi kerja (0,000) > α (0,05) dan thitung (12,881). nilai thitung tersebut kemudian dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kesalahan 5%, $df = n-3 = 152$, maka diperoleh ttabel = 1,97569. dengan demikian diketahui thitung (12,881) > ttabel (1,966), dengan demikian maka H_0 ditolak, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji f)					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	2578,314	2	1286,157	497,113	,000 ^b
	Residual	394,163	152	2,593		
	Total	2972,477	154			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja						
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022						

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai $\text{sig.}(0,000) < \alpha (0,05)$ dan fhitung (497,113). Nilai fhitung tersebut kemudian dibandingkan dengan ftabel pada tingkat kesalahan 5%, maka diperoleh $\text{ftabel} = 3,06$. Dengan demikian diketahui fhitung (497,113) > ftabel (3,06), dengan demikian maka H_0 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Total pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,866 atau 86,6% sedangkan sisanya 13,4% merupakan pengaruh dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahlya Eva Maytari, Tukimin Lubis, dan Arief Hardian (2021), penelitian yang dilakukan oleh Riupassa Elisabeth (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Terdapat korelasi pada variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 0,903 mendekati nilai 1, maka korelasi dengan derajat hubungannya sangat kuat. 2) Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. 3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. 4) Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 86,6%.

Referensi :

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius.*, 22-32.
- Dyah Ayu, A., & Abdul Rozak, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Prodeeding Sendiu*, 519-523.
- Elisabeth, R. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance Of Industrial And Trade Services In Ambon City, Indonesia. *Rjoas Jurnal*, 88-95.

- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4, 52.
- Jufrizen, & Nurul Rahmadhani, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 66-79.
- Maytari, M. E., Lubis, T., & Hardian, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 205-214.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Ke-7 Ed.)*. Depok: Pt. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Metodologi Penelitian Akuntansi (1 Ed.)*. Bandung: Pt. Refika Adiatama Anggota Ikapi.
- Udayani, P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organizational Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 155.
- Yunansyah, D. F., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Karawang. *Journal Economic, Business And Accounting*, 152-159.
- Biro Komunikasi Dan Informatika Publik. (2021, Desember 21). *Capaian 2021 Dan Outlook 2022, Kemenhub Lanjutkan Pembangunan Transportasi Indonesia Sentris*. Retrieved From Dephub.Go.Id: <https://Dephub.Go.Id/Capaian-2021-Dan-Outlook-2022,-Kemenhub-Lanjutkan-Pembangunan-Transportasi-Indonesi-Sentris>)