

Ayu Agustina, NPM 16120216. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BP2TPM) Kota Banjarmasin.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan dan budaya organisasi yang menjadi salah satu pedoman dasar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder sesuai dengan tupoksi BP2TPM Kota Banjarmasin. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Populasi penelitian ini adalah 36 orang pegawai BP2TPM Kota Banjarmasin. Sedangkan sampel diambil dengan cara total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 36 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi dan kuisioner sebagai instrumen penelitian. Data yang diperoleh diolah analisis regresi berganda melalui bantuan *Software SPSS 17.00*, selanjutnya output dideskripsikan melalui analisis deskriptif, analisis statistik dan uji hipotesa.

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja dengan indikator rasa aman, kesempatan untuk maju, tipe pekerjaan, reputasi organisasi, rekan kerja, upah, pemimpin, jam kerja, kondisi kerja, fasilitas; dan variabel budaya organisasi dengan indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada individual, berorientasi tim, agresif dan stabilitas sedangkan variabel kinerja pegawai dengan indikator “*Absenteeism*”, “*Tardines*”, “*Length of Service*”, “*Dependable task accomplishment*”, “*Cooperation*”, “*Protective Acts*”, “*Constructive Ideas*”, “*Self – Training*”, “*Favorable Attitudes*”.

Hasil analisis Statistik Deskriptif diperoleh nilai rata-rata mean indikator variabel motivasi kerja sebesar 4,09 dan nilai rata-rata mean indikator budaya organisasi 3,86 sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar 4,30. Hasil temuan melalui analisa statistik deskriptif ini menunjukkan bahwa motivasi kerja baik, budaya organisasi baik, dan kinerja pegawai sangat baik. Keadaan ini dibuktikan dengan hasil temuan pada analisa statistik inferensial didapatkan persamaan regresi berganda $Y = 39,436 + 0,358X_1 + 0,263X_2$ yang artinya nilai kinerja pegawai dengan adanya pengaruh dari motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,358 atau 35,8% dan nilai kinerja pegawai dengan adanya pengaruh dari budaya organisasi akan meningkat sebesar 0,263 atau 26,3%. Dari hasil *Adjusted R Square (R²)* atau derajat determinasi sebesar 0,537 atau setara dengan 53,7% ini diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap pegawai kinerja pada BP2TPM Kota Banjarmasin. Terhadap pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin sekiranya dapat meningkatkan keadaan motivasi kerja dan budaya

organisasi yang sudah baik dan mempertahankan kinerja pegawai yang sangat baik

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau organisasi ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dari sebuah organisasi. Oleh karenanya, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap perubahan lingkungan, melakukan analisa serta mengantisipasi dampaknya terhadap instansi tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang APARATUR SIPIL NEGARA menjelaskan bahwa PNS memiliki posisi sebagai “*Agent of Concept*” atau konseptor berintegritas dalam menjalankan kerja. Artinya PNS tidak hanya sekedar melayani kepentingan publik sesuai petunjuk pelaksana teknis pegawai, melainkan harus bekerja secara kreatif dan berintegrasi. Hal ini setidaknya terlihat dengan adanya Pasal 12 yang pada intinya Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik professional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pasal tersebut seolah ingin menjadi jawaban atas asumsi publik bahwa kerja PNS nantinya tidak didasarkan pada apa kata atasan.

BP2TPM mempunyai fungsi yaitu pertama, perumusan kebijakan teknis dalam bidang pelayanan perizinan terpadu dan penanaman modal sesuai dengan kebijakan umum

yang ditetapkan oleh Walikota; kedua, perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi penyelenggaraan pelayanan administrasi perijinan; ketiga, perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pelaksanaan koordinasi proses pelayanan perizinan; keempat, perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan administrasi pelayanan perijinan; kelima, perumusan dan penetapan kebijakan operasional pemantauan dan evaluasi proses pemberian pelayanan perijinan; keenam, perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pengembangan sistem informasi dan teknologi perijinan serta layanan pengaduan masyarakat; ketujuh, perumusan dan penetapan kebijakan operasional perencanaan, pengaturan, pengembangan, pengendalian dan evaluasi penanaman modal; kedelapan, Pengelolaan urusan ketatausahaan.

Melihat dengan besarnya tugas dan tanggung-jawab yang harus diemban oleh BP2TPM Kota Banjarmasin dan belum maksimalnya SDM baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam kecepatan, ketepatan dan mutu kerja berdasarkan pada permasalahan yang ada dilihat dari segi aparatur pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BP2TPM tahun 2014 maka dituntut dari beberapa faktor yakni adanya pegawai yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan yang dapat dilihat dari motivasi kerja dan budaya organisasi yang berlaku.

Wibowo (2012;79) mengemukakan setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Demikian pula

apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara antasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Pernyataan diatas nampaknya menyatakan semua pegawai memiliki kemampuan yang mana salah satunya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja yang dapat dilihat dari budaya organisasi yang berlaku yang dapat mendorong kinerja pegawai.

Kurangnya keprofesionalan PNS dapat mengakibatkan PNS tersebut kurang mampu memperlihatkan suatu kapasitas kerja sebagai aparatur yang diharapkan mampu dalam melaksanakan tugas pokok dan memahami fungsinya dengan baik. Namun dapat disadari bahwa dalam penyelenggaraan pembinaan pegawai yang terjadi baik dipusat maupun didaerah tidak akan terlepas dari berbagai masalah atau kendala.

Berangkat dari beberapa kondisi dari paparan diatas maka penulis merasa tertarik dalam melakukan penelitian karena dengan kinerja SKPD yang sudah diakui dari segi pelayanannya kepada stakeholder tetapi masih ada asumsi permasalahan yang difokuskan dari segi pegawainya dan meneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan dan budaya organisasi yang menjadi salah satu pedoman dasar dalam pelaksanaan pelayanan terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BP2TPM Kota Banjarmasin.

1.2. Batasan Masalah

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepemimpinan, tingkat kesejahteraan, pola pembinaan karier, diklat, budaya organisasi dan lain-lain. Menurunnya kinerja pegawai pada akhirnya akan menghambat tercapainya peningkatan kinerja organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi.

Aspek lainnya bahwa kurangnya motivasi kerja dan budaya organisasi dalam mendukung keprofesionalismenya dan pengabdianya yang disebabkan kurang jelasnya karir dikemudian hari, hal ini dikarenakan ada anggapan bahwa untuk mendapatkan karir yang cemerlang masih dipengaruhi oleh hubungan kekeluargaan atau kedekatan dengan pejabat yang berwenang memberikan jabatan. Selain itu masih kurangnya koordinasi secara terus menerus koordinasi kepada instansi teknis terkait lainnya dan penyampaian informasi terhadap semua seluruh pegawai pada BP2TPM Kota Banjarmasin dalam pelaksanaan proses pelayanan perizinan yang baru agar terintegrasi dan tepat sasaran.

Mengingat begitu banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan adanya beberapa permasalahan diatas akan membawa konsekuensi terhadap kinerja pegawai BP2TPM Kota Banjarmasin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tugas pokok dan fungsinya, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan fokus pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BP2TPM Kota Banjarmasin.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin ?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya referensi pengetahuan, khususnya dalam pembahasan motivasi kerja dan budaya organisasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
2. Diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai topik bahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Praktis

Diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi BP2TPM Kota Banjarmasin dalam bentuk memberikan hasil kajian tentang bagaimana gambaran pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur guna mendukung kebijakan pengembangan sumber daya manusia dilingkungan kerjanya.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian menurut pendekatan pada penelitian ini menggunakan penelitian survei. Emzir (2015: 39) menyatakan penelitian survei adalah mengilustrasikan prinsip-prinsip penelitian korelasional dan melengkapinya dengan cara yang tepat dan efektif untuk mendeskripsikan pemikiran, pendapat, dan perasaan orang lain. Selanjutnya Singarimbun dalam Pasalong (2013 : 72) mengatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Dalam penelitian ini survei dimanfaatkan untuk mengetahui persepsi pegawai BP2TPM Kota Banjarmasin dilihat dari pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerjanya.

3.2 Variabel-Variabel Penelitian

Sebagaimana diketahui sebuah model penelitian akan terbentuk dari penelitian akan terbentuk dari sebuah teori-teori yang mendasarinya. Pada konteks penelitian ini ada beberapa teori-teori kunci yang nantinya digunakan dasar dalam pengukuran variabel-variabel penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ditentukan variabel penelitian, sebagai berikut :

1) Variabel bebas adalah variabel yang besar kecilnya tidak dipengaruhi oleh variable lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2).

2) Variabel terikat adalah variabel yang besar kecilnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pasalong (2013; 86) mengemukakan definisi operasional adalah merupakan suatu pernyataan dalam bentuk yang khusus dan merupakan kriteria yang bisa diuji secara empiris. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

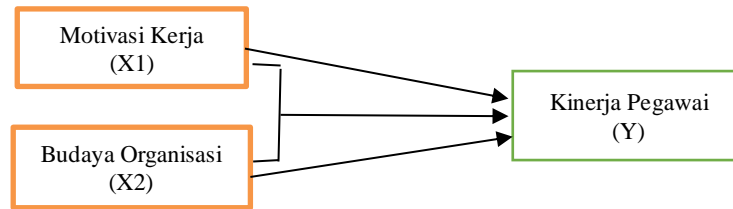
Variabel bebas pertama atau (X1) yaitu motivasi kerja didefinisikan sebagai seperangkat asumsi keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya untuk mengatasi masalah diukur dengan indikator berpedoman pada pendapat Yunus dalam Torang (2013 : 59) yaitu, Rasa Aman, Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian), Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan), Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut), Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama), Upah (layak), Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya), Jam kerja (teratur), Kondisi kerja (kebersihan, suhu, yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau) dan Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll)

3.4 Hipotesa Penelitian

3.4.1 Model Hipotesis

Peneliti mengambil 2 (dua) faktor yang dianggap berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, dengan variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2) dan merumuskan model hipotesis bahwa Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 3.1
Model Hipotesis



3.4.2 Hipotesis

Berdasarkan pada model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BP2TPM Kota Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BP2TPM Kota Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan.

3.5 Lokasi, Populasi, Sampel Penelitian, dan Teknik Sampling

3.5.1 Lokasi

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (BP2TPM) Kota Banjarmasin beralamat di Jalan Sultan Adam No.49 Rt.28 Telp.(0511) 3305525 Banjarmasin Kode Pos 70122 merupakan salah satu unit kerja yang mendapat penghargaan dari Ombudsman, Sertifikat SO 1900, dan Otonomi Award dari Jawa Pos dari segi memberikan pelayanan publik yang dapat dicontoh atau diteladani oleh seluruh unit kerja yang ada di Pemerintahan Kota Banjarmasin.

3.5.2 Populasi

Menurut Malo (2017 :4.2) mengemukakan populasi adalah keseluruhan elemen yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 pegawai di BP2TPM Kota Banjarmasin yang sedang aktif bekerja pada saat penelitian ini dilaksanakan dimana pada saat pengumpulan data ada pegawai yang sedang cuti kerja baik itu cuti tahunan maupun cuti alasan penting lainnya, dan ada pegawai yang sedang melaksanakan tugas keluar daerah dalam jangka waktu yang lama.

3.5.3 Sampel Penelitian

Sampel penelitian menurut Sugiono (2014: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan meneliti sebagian dari unit-unit dari populasi diharapkan dapat memberikan gambaran sifat populasi bersangkutan. Untuk dapat mencapai hal tersebut, maka cara-cara penarikan sebuah sampel harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar menghasilkan data yang refresentatif.

Dalam penelitian ini tidak perlu mengambil sampel karena dari jumlah pegawai yang sedang aktif bekerja pada BP2TPM Kota Banjarmasin pada saat penelitian ini sebanyak 36 orang dapat diteliti dengan pertimbangan akan lebih baik jika mendekati jumlah populasi.

1.5.4 Teknik Sampling

Sugiyono (2014 : 84-85) mengemukakan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini teknik sampling menggunakan *Nonprobability Sampling* melalui sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini

dilakukan bila jumlah populasi cukup kecil atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dengan demikian berdasarkan pada teori diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang sedang aktif bekerja pada BP2TPM Kota Banjarmasin.

3.6 Sumber Data dan Instrumen

3.6.1 Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti. Data primer dari hasil jawaban responden dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung.
- 2) Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang berupa brosur, literature, majalah dan bacaan lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.6.2 Instrumen

Sugiyono (2014 : 92) mengemukakan instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam

alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Data tentang motivasi kerja dan budaya organisasi serta kinerja pegawai digunakan kuesioner berbentuk skala *Likert* yang menyediakan alternatif jawaban yang mendapat skor 1 sampai dengan 5 yang diuraikan seperti di bawah ini :

Pengambilan skor untuk pernyataan motivasi kerja, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Pengambilan skor untuk pernyataan budaya organisasi, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Pengambilan skor untuk pernyataan kinerja pegawai, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Sebagaimana dimaksudkan bahwa data mempunyai kedudukan yang sangat penting bagian suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variable yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu, data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Pasalong (2013: 174) menyatakan validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R_{xy} = korelasi nilai butir dengan nilai total
- x = nilai butir
- y = nilai total
- n = jumlah sampel
- xy = jumlah hasil kali antara x dan y

Jika $r_{xy} >$ nilai r dari table *Product Moment* maka terdapat korelasi positif antara X dan Y yang berarti bahwa H_a dapat diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara X dan Y. Sedangkan jika $r_{XY} <$ nilai r dari *Product Moment* maka terdapat korelasi negatif antara X dan Y yang berarti bahwa H_o dapat diterima yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara X dan Y.

Sugiyono (2014: 121) mengemukakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara umum validitas dinyatakan secara empiris.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Pasalong (2013 : 178-179) adalah suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode pengujian *koefisien reliabilitas Cronbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

R₁₁ = Nilai Reliabilitas

S_i = Varians Skor tiap item pertanyaan

S_t = Varians Total

K = Jumlah item pernyataan

3.7 Proses Pengumpulan Data

3.7.1. Kuisisioner (Angket)

Sugiyono (2014:142) mengemukakan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini mengkaji tentang motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BP2TPM Kota Banjarmasin. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan menggunakan tertutup yang bervariasi jawabannya sesuai

pilihannya. Prosedur pengumpulan data dengan cara membagi kuesioner kepada pegawai yang dipilih sebagai responden.

Penelitian melakukan kontak langsung dengan responden minimal 2 (dua) kali, yaitu pada saat memberikan kuesioner dan pada saat mengambil kuesioner. Pada saat memberikan kuesioner dan pada saat pengambilan kuesioner peneliti langsung melakukan pemeriksaan terhadap kuesioner yang telah diisi dan apabila ada pertanyaan yang belum dijawab, maka pada saat itu pula peneliti mewawancarai responden tentang pertanyaan yang belum terjawab.

3.7.2. Dokumentasi

Sunyoto (2013 : 118) mengutip menurut Sujarveni adalah pengumpulan data dengan cara mencari catatan-catatan, dokumentasi-dokumentasi dan arsip-arsip dari pihak yang bersangkutan.

3.8 Proses Analisis Data

Penelitian ini menekankan pada pendekatan kuantitatif dalam melakukan analisis data, maka analisis data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya ditabulasikan dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden (orang) beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun persentase.

3.8.2 Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis statistis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi berganda.

3.8.3 Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Ghozali (2011: 42) menyatakan bahwa uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mendapatkan model yang baik dan terbebas dengan bias atau bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:46) menyatakan pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terdapat korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 atau VIF di bawah 10. Apabila *tolerance variance* di bawah 0,1 atau VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model regresi terjadi ketidak-samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahuinya digunakan grafik *scatter plot*, yaitu dengan melihat pola-pola tertentu pada grafik (Ghozali, 2011). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan grafik

Scatterplot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan lima persen dan grafik *scatterplot*, titik-titik menyebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak serta menguji normalitas data yang digunakan pada grafik histogram yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan analisis grafik. Pengujian normalitas melalui analisis grafik adalah dengan cara menganalisis grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan potongan data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Data dikatakan normal jika data atau titik-titik terbesar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

3.8.4 Analisis Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Berganda

Untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel *independent* yaitu motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja aparatur yaitu variabel *dependent*. Dimana akan dicari *independent* yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dengan uji regresi berganda. Persamaan regresi berganda tersebut sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1 + cX_2$$

Dimana:

\hat{Y}	=	Kinerja pegawai
a	=	konstanta
b, c	=	koefisien regresi
X_1	=	motivasi kerja
X_2	=	budaya kerja

2) Uji signifikan

Pengujian signifikansi dengan Uji T, Uji F dan R^2 yang diuraikan seperti dibawah ini sebagai berikut :

Uji Signifikan dengan Uji T

Dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima H_0 ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 diterima H_0 diterima

(Siagian dan Sugiarto, 2006: 179)

$$t_{hitung} = \frac{b_j}{Se(b_j)}$$

Dimana:

Se (b_j) : standart deviasi koefisien regresi

B_j : koefisien regresi

Uji Signifikan dengan Uji F

Dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima H_0 ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 ditolak H_0 diterima

(Siagian dan Sugiarto, 2006: 179)

$$F = \frac{SSE / (k - 1)}{SSR / (n - k - 1)}$$

Dimana:

SSE : Jumlah kuadrat kesalahan pengganggu (*sum square error*)

SSR : Jumlah kuadrat regresi (*sum square regression*)

k : Jumlah variabel bebas didalam model.

Uji Signifikan dengan Uji R^2

Uji ketepatan pikiran (R^2) atau uji koefisien korelasi berganda dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi. Dimana jika:

$R^2 = 0$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

$R^2 = 1$ maka ada pengaruh sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

(Siagian dan Sugiarto, (2006: 275)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

SSR : Jumlah kuadrat regresi (*sum square regression*)

SST : Jumlah kuadrat total (*sum square total*)

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Daft.R.L., 2011, *Era Baru Manajemen Edisi 9 Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler., Gary, 2009, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan, Edisi Bahasa Indonesia)*, Jakarta, Indeks
- Emzir, 2018. *Metodelogi Penelitian Pendidikan; Kuantitatif dan Kualitatif Edisi Revisi*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang. UNDIP Press
- Keban, Y.T. , 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta : Media.
- Malo, Manase, dkk., 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Margono, S.A. dan Kusumasari, B., 2018. *Manajemen Publik Kontemporer*. Yogyakarta : Gava Media.
- Mangkunegara, A,B., 2015, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Moeljono, D., 2015. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Ndraha, T., Dr.Prof, 2005, *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pasalong, H., 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Purwanto, E.A. dan Sulistyatuti, D.R., 2007 *Metode Penelitian Kuantitatif (Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial)*, Yogyakarta, Gava Media
- Rusdin, 2014. *Statistik Penelitian Sebab Akibat*, Bandung : Pustaka Bani Quraisy.
- Robbins. S.P., 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai,Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Santoso, S., 2013. *Statistik Deskriptif; Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian dan Sugiarto. 2006, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian.,1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara

- Sinambela, L.P., 2012, *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sunyoto, D., 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data (Perilaku Organisasional)*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sugiyono., 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Torang, S.,2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Uha, Ismail .N., 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta : Kencana.
- Umar, H., 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, Hamzah B., 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya.*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja- Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibisono, D., 2011, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi (Panduan Penyusunan Indikator)*, Jakarta : Erlangga
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi , Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Skripsi dan Jurnal

- Jaya , M.M.P., 2009, Skripsi *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Kapuas*, Unlam Banjarmasin
- Mayati, A.E., 2020, Skripsi *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pengelolaan Kenaikan Pangkat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Barito Utara)*. Unlam Banjarmasin
- Dwi,A, 2013, *Organisasi Publik*,<http://trane03bm.blogspot.co.id/2013/07/organisasi-publik.html>, diakses tanggal 23 Mei 2020.
- Joko, W dan Yulia, E, 2020, *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti*, <http://ejournal.unri.ac.id>, Pekanbaru : Universitas Riau, diakses tanggal 02 Mei 2020

- Julianto, R. H. dan Hendriani, S., 2014, *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatera Barat* <http://ejournal.unri.ac.id>: Universitas Riau diakses tanggal 18 Mei 2020
- Peyman. A, et.al., 2019, *Journal Analysis of the Impact of Organizational Culture on Employee Productivity (Case Study: Bistoon Petrochemical Company)*, <http://www.gjmas.com>, Iran : GJMAS diakses tanggal 18 Mei 2020
- Sugiarti I,Et.Al, 2013, *Jurnal Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Tatakarya*, <http://www.jurnal.fkip.unila.a.id>, Lampung, diakses tanggal 3 Mei 2020.
- Sujana, E., 2012, *Jurnal : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng)* ,<http://www.ejournal.undiksha.ac.id>, Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha, diakses tanggal 18 Mei 2020)
- Vipul Saxena and R.K Srivastava, 2020, *Journal Impact Of Employee Engagement On Employee Performance–Case Of Manufacturing Sectors*, <http://www.ijmrbs.com/currentissue.php>, India : IJMRBS, diakses tanggal 21 Mei 2020)
- Winda Rika Lestari, 2018, *Jurnal Pengaruh faktor budaya organisasi, motivasi, pemberdayaan & lingkungan terhadap kinerja organisasi (studi kasus perguruan tinggi swasta di bandar lampung)*,<http://jurnal.darmajaya.ac.id>, Lampung : Informatics and Business Institute Darmajaya diakses tanggal 10 Mei 2020