

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ACEH TENGAH

Syarifudin^{1*)}, dan Miskam²⁾

¹⁾ Dosen Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

²⁾ Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

*) email:

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah. Lokasi penelitian adalah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah Jl. Takengon–Isaq Blang BebangkaKec. Pegasing sedangkan Objek Penelitian adalah motivasi dan budaya kerja, teknik pengumpulan data adalah dengan kuisioner dan metode analisa data adalah dengan Regresi linier berganda. Penelitian data menghasilkan persamaan regresi $Y=1,124 +0,308X_1+0,521X_2$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah dengan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$. Dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata $\alpha=5\%$ dimana nilai $t_{hitung} (2,650) > t_{tabel} (2,001)$. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula untuk variabel budaya kerja, di mana nilai $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,001)$. Sehingga disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu: $29,562 > 1,672$. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar $R = 0,710$ nilai ini menunjukkan berada pada kategori kuat dan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar Adjusted $R^2= 0,488$ dan sisanya sebesar $0,512$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam model ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang masih terdapatnya pegawai yang tidak menerima insentif yang sesuai dengan volume pekerjaan serta masih banyaknya para pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jumlah anggaran masing-masing, hal ini dapat di lihat dari realisasi fisik keuangan yang masih banyak kegiatan yang tidak optimal hal ini sering terjadi karena para pegawai tidak merasa menerima kompensasi dari hasil pekerjaannya sehingga mereka tidak termotivasi baik secara financial maupun Non financial yaitu

tidak adanya penghargaan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi dan tidak adanya promosi jabatan yang sesuai dengan keahlian sehingga para pegawai merasa lesu tidak semangat kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karenanya perlu pimpinan yang memberikan dorongan pada para pegawai sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

Budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi tatanan serta norma-norma atau peraturan-peraturan yang berlaku pada Dinas ini masih rendah seperti banyaknya pegawai yang tidak memakai Atribut kepegawaian, sering terlambat datang dan cepat pulang, serta masih terdapatnya komplik peran antar bidang dalam menentukan arah kebijakan Organisasi. Serta kecenderungan para pegawai yang tidak berpihak pada Organisasi yang terkesan berkerja secara terpaksa. Jika hal ini berjalan terus menerus maka akan berakibat kurang baik, Kinerja yang seharusnya semua kegiatan akan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan namun jika tidak terorganisir secara baik maka akan menjadi Dinas yang mengelola kebijakan yang buruk. Tetapi jika di kelola secara baik akan memberikan dampak yang positif bagi masyarakat Kabupaten Aceh Tengah.

2. Landasan Teoritis

Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2008:2) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan

sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Simamora (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:21-23) terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut antara lain sebagai berikut:

Fungsi Manajerial

- Perencanaan (*planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- Pengorganisasian (*organizing*) yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
- Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan Mengendalikan semua karyawan, agar mentaati kebijakan-kebijakan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi operasional

- Pengadaan (*procurement*) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan atas pencapaian hasil kerja.
- d. Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk meningkatkan hubungan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang baik dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja di perusahaan.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati kebijakan-kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian (*separation*) Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Selanjutnya menurut Bangun (2012:7) fungsi-fungsi operasional dari sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Pengadaan sumber daya manusia
Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan sumber daya manusia
Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
- c. Pemberian kompensasi
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.
- d. Pengintegrasian
Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dalam kebutuhan organisasi.

- e. Pemeliharaan sumber daya manusia
Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

Pengertian Motivasi

Bangun (2012:312) motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:213) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan (*arousal*), mengarah (*direction*), dan kegigihan (*persistence*) dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut McShane dan Von Glinow (2010:132) motivasi adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*presistence*) perilaku sukarela. Karyawan yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*presistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Wibowo (2015:110) menyatakan motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Robbins dan Coulter (2012:459) motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2011:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011:222), Mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan reward kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berdampak kurang baik.

Selanjutnya menurut Hurrahman (2009:129), motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Kemudian kalau di lihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri.

Wahyudi (2012:102) terdapat dua jenis motivasi.

- 1) Motivasi Intrinsik, motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang. Seorang pegawai atau guru yang bermotivasi intrinsik dapat di lihat dalam penyelesaian pekerjaan, pegawai akan lebih rajin, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berkeinginan untuk mendapat kan hasil yang sempurna.
- 2) Motivasi ekstrinsik, motivasi ini timbul dari luar diri seseorang. Motivasi ini dikarenakan faktor dari luar misalnya, suasana, fasilitas, pengawasan, pimpinan, dan bawahan, serta hal - hal yang bersifat non fisik lainnya.

Indikator Motivasi

Winardi (2008) yang menyebutkan ada tiga motivasi paling menentukan tingkah laku manusia dalam organisasi terutama berhubungan dengan situasi pegawai serta gaya hidup, yaitu :

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi, atau selalu

bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

Selanjutnya Newstrom (2011:109) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut di bawah ini :

1. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
2. *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
4. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

Tanggung Jawab Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

Priansa (2014:220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
2. Konsep Diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi
Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan Aspirasi
Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.
6. Kemampuan Belajar
Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi Pegawai
Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. Kondisi Lingkungan
Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan
Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai
Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Menurut Sulistiyani, (2003) Faktor-faktor Motivasi sebagai berikut :

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- c. Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan atau bertentangan.
- d. Dorongan perilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

Sutrisno (2012: 116-120) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

1. Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi: mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi: penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
2. Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :
 - a. Kondisi lingkungan kerja
Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai
Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
- e. Status dan tanggung jawab
Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
- f. Peraturan yang fleksibel.
Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana

motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Metodologi Penelitian

Metode Analisa Data

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda karena digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda yaitu untuk melihat pengaruh motivasi, budaya kerja terhadap kinerja. Data-data yang sudah ditabulasi akan diolah dengan bantuan SPSS versi 17.00 (*Statistical Product and Service Solution version 17*). dan dengan formula Regresi Linier Berganda menurut Riduwan (2012:108) sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja pegawai
a = Konstan
b₁, b₂ = Koefisien regresi
X₁ = Motivasi
X₂ = Budaya kerja
e = Error term tingkat kesalahan

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui variasi persentase sumbangan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen.

Koefisien Korelasi R

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel control). Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment (Sugiyono,2014:248).

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas (Motivasi kerja dan Budaya kerja) terhadap Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan nilai-hitung dengan nilai t-tabel, sebagai berikut: Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka Ho ditolak artinya koefisien regresi signifikan. Jika

nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka Ho diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan (Riduwan, 2007).

b. Uji F (Simultan)

Menguji signifikan model secara simultan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{M (1 - R^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah responden.

m = Jumlah variabel bebas.

Kaidah pengujian signifikansi:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Hi diterima, artinya motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Hi ditolak, artinya motivasi dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan taraf signifikan: $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$ (Riduwan & Akdon, 2007)

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam pengolahan data regresi dilakukan beberapa tahapan untuk mengetahui hasil prediksi, Analisa regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi secara bahagian (parsial) analisa regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah ingin menaikkan atau menurunkan variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai, hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Taksiran Koefisien regresi^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,124	,431		2,605	,012
Motivasi Kerja	,308	,116	,303	2,650	,010
Budaya Kerja	,521	,122	,488	4,272	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel koefisien diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,124 + 0,308X_1 + 0,521X_2$$

Dimana: Berdasarkan Output SPSS di atas menunjukan bahwa Koefisien a = 1,124 angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap sebesar 1,124 jika tidak ada variabel motivasi dan budaya kerja.

Selanjutnya Koefisien $b_1 = 0,308$, artinya jika Motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan pada skala likert menyebabkan naiknya kinerja pegawai sebesar 0,308. Sedangkan Koefisien $b_2 = 0,521$ artinya jika budaya Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan pada skala likert menyebabkan naiknya kinerja pegawai sebesar 0,521.

Determinasi

Nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien Determinasi adalah nilai adjusted r^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini adjusted r^2 digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat. "Adjusted r^2 " dianggap lebih baik dari r karena nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambah dalam model (Ghozali 2004).

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
,710 ^a	,505	,488	,11488	1,134

Sumber Output SPSS versi 17

Berdasarkan hasil analisa SPSS versi 17 pada lampiran besarnya hubungan antara Motivasi dan budaya kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.710 artinya hubungan variable independen terhadap dependen adalah kuat yaitu sebesar 0,710 sSedangkan nilai adjusted square 0,488 dengan demikian Motivasi kerja dan budaya kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,488%. Sedangkan sisanya 1- 0,488 = 0,512 adalah dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesa

Uji F (Uji -Simultan)

Selanjutnya akan dibahas Uji signifikan model regresi secara keseluruhan di uji dengan melihat perbandingan antara F_{tabel} dan F_{hitung} . selain itu dapat dilihat dari nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas (P-value) dibawah 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut

Ho: $b_1 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif variabel (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (X) terhadap variabel kinerja (Y).

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Aceh Tengah dengan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$. Dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata $\alpha 5\%$ dimana nilai $t_{hitung} (2,650) > t_{tabel} (2,001)$. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah dengan tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$. Dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata $\alpha 5\%$ dengan di mana nilai $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,001)$. Sehingga disimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.
3. Secara simultan motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dimana nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu: $29,562 > 1,672$. Motivasi dan budaya kerja serbacara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hubungan antara variabel independen terhadap dependen adalah sebesar 0,710 nilai ini, menunjukkan berada pada kategori kuat. Dan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0,488 dan sisanya sebesar 0,512 dipengaruhi variabel lain yang tidak diamati dalam model ini.

Saran

Dari kesimpulan diatas maka dapat disarankan bahwa:

- a. Diharapkan pada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah agar mempertahankan seluruh item variabel motivasi karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- b. Diharapkan pada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah agar mempertahankan

seluruh item variabel Budaya kerja karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja

- c. Pada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Tengah agar mempertahankan seluruh item variabel motivasi dan budaya kerja karena secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan akhirnya akan berdampak pada seluruh Realisasi keuangan dan akan berdampak pada kinerja kepegawai secara keseluruhan.

Hubungan antara variabel independen terhadap dependen adalah kuat maka diharapkan pada para pegawai agar mampu mempertahankan setiap perilaku dan budaya serta tata cara dan norma-norma dalam berkerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2009) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bangun Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga. Jakarta
- Darmawan, D. (2013) *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Rosda. Bandung:
- Doni Oktavianus. Antou. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado". *Universitas Sam Ratulangi*. ISSN 2303-1174.Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 151-159.
- Husein, U. (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Hasibuan SP, Melayu (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta
- Luthans (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Raja Grafindo. Jakarta
- McShane dan Von Glinow (2010), *Peran Budaya Organisasi Dalam Keberhasilan*. Perusahaan Salemba Empat. Jakarta
- Marwansyah (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Alfabeta, Bandung
- Rivai (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. RajawaliPers. Jakarta

- Robbins, Stephen. P.(2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT.Indeks Gramedia. Jakarta
- Rusiadi, Subiantoro N, Hidayat (2013) *Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. USU Press. Medan
- Riduwan (2007) *Pengantar Statistika pendidikan, social, komunikasi dan ekonomi*, penerbit Alfabeta Bandung
- Robbins dan Coulter (2012) *Prilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Prehelindo: Jakarta
- Sugiyono, (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit CV Alfabeta. Jakarta
- Sedarmayanti (2008) *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar maju. Bandung
- Sutrisno (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta
- Sulistiyani (2006) Pengaruh Komitmen Organisa-sional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan NusantaraIII di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewi-rausahaan*, Vol.11, No.1,Maret 2009:31- 37.
- Riyanto Setiawan. (2012). Pengaruh Implementasi Total Quality Management terhadap Kinerja Auditor dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH* Volume 2 Nomor 1.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*. Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.