

BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

*Ani Yulianingsih¹, Marsanuddin², Ahmaluddin³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : aniyulianingsih@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang dapat dibina secara optimal akan sangat berkontribusi dalam pembangunan bangsa. Budaya organisasi yang baik dan kuat serta pemberian motivasi yang tepat sasaran merupakan upaya membangun motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan dapat bermanfaat untuk kemajuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Ada 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 12 responden dengan menggunakan instrumen kuesioner budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa terdapat pengaruh (R²) budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 89,6 %. Terdapat pengaruh (R²) motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 89,1 %. Dan Terdapat pengaruh (R²) budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 93,8 %.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

Human resources that can be fostered optimally will greatly contribute to the development of the nation. A good and strong organizational culture and the provision of appropriate motivation is an effort to build employee motivation to improve employee performance which will ultimately be beneficial for the progress of the organization. This study aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on the performance of employees in the District Office of North Pagelaran Pringsewu. The object of research was conducted on employees of the District of North Pagelaran Pringsewu. The type of research used in this study is quantitative research. There are 3 (three) variables in this study, namely organizational culture (X1) and work motivation (X2) as the independent variable and employee performance (Y) as the dependent variable. The number of samples in this study were 12 respondents using the questionnaire instrument of organizational culture, work motivation and employee performance. Based on the results of data processing found that there is an influence (R²) organizational culture (X1) on employee performance (Y) of 89.6 %. There is an influence (R²) work motivation (X2) on performance (Y) of 89.1 %. And there is an influence (R²) organizational culture (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y) by 93.8 %.

Keywords : organizational culture, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN`

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerjanya, yang sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi. Sebagai faktor internal organisasi, budaya organisasi yang baik menjadi penting selain didukung sumber daya yang baik.

Dalam penyusunan tesis ini penulis tertarik dengan adanya dampak potensial dari faktor budaya organisasi. Hal ini di dasarkan oleh fenomena perubahan yang mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015(Pemerintah Pusat, 2015) tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang. Hal ini mengubah administrasi pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil, yang secara langsung berdampak pada kesiapan pengembangan staf dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut dapat mempengaruhi pergeseran budaya organisasi yang perlu disesuaikan dengan keragaman demografi seperti ras, jenis kelamin, usia, status fisik, agama dan pendidikan.

Peningkatan kualitas pegawai di setiap bagian organisasi menjadi syarat yang harus dipenuhi jika ingin sukses. Untuk itu diperlukan pegawai negeri sipil yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, diperlengkapi dan mampu melaksanakan tugasnya dalam menyelenggarakan fungsi

pemerintahan dan pembangunan secara profesional dan bertanggung jawab.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu elemen kunci dari perencanaan strategis. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis berkaitan dengan perencanaan, pengaturan, pengendalian, pemantauan, evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Banyak syarat yang harus dipenuhi untuk keberhasilan manajemen sumber daya manusia strategis dalam suatu organisasi termasuk mengelola sumber daya manusia untuk menjalankan kinerja organisasi secara efisien dan efektif serta mendorong pertumbuhan organisasi dan pembangunan berkelanjutan, termasuk budaya organisasi yang baik dan kuat yang dapat diberdayakan. Para ahli percaya ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang membentuk aturan dan memandu cara orang berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mas'ud dalam (Hakim, 2015), budaya organisasi memiliki pengertian yang luas, budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi dapat menjadi identitas atau protagonis dari suatu organisasi yang dapat dibina.

Selanjutnya pemberian motivasi yang tepat dan tepat sasaran merupakan upaya membangun motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan fungsinya secara memadai, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sangat penting, karena motivasi mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, maka membuat kita mau bekerja dengan tekun untuk mencapai hasil yang optimal.

Secara umum kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam studi (Khotimah, 2021), Waldman (1994) mendefinisikan kinerja sebagai kombinasi perilaku yang melibatkan pencapaian harapan dan beberapa pilihan atau tuntutan tugas yang ada untuk setiap individu dalam suatu organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah tugas yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut dapat berupa faktor internal dan eksternal, faktor internal berupa kualitas pegawai dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan absensi dan dari hasil penuturan kepala bagian fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu masih ada pegawai yang tidak hadir atau alpa dan ada beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan tingkat disiplin yang kurang dan masih dirasakan asumsi-asumsi negatif tentang pegawai negeri sipil salah satunya masih ada

asumsi walaupun sering datang terlambat tetap tidak akan mendapatkan sanksi, dan walaupun jarang berangkat bekerja masih tetap akan mendapatkan gaji dan sebagainya. Ketika kesalahan di atas menjadi norma dan menjadi bagian dari budaya, mereka memiliki dampak besar pada organisasi. Untuk itu perlu dilakukan tindakan-tindakan agar kegiatan-kegiatan di atas tidak merugikan organisasi dan terus berlanjut.

Dengan kendala diatas maka kinerja pegawai Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu masih belum dapat dioptimalkan. Untuk itu diperlukan penelitian tentang bagaimana kondisi tersebut dapat dihilangkan dan kinerja pegawai dapat dioptimalkan.

KAJIAN TEORI

Menurut Harahap (2011:1) Budaya bermakna keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan dan pengalaman yang bisa menjadi pedoman dalam hidup dan tingkah lakunya. Budaya merupakan jalan hidup bagi sekelompok orang, susunan dari semua pola perilaku yang dipelajari, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui bahasa dan proses meniru.

Organisasi merupakan suatu alat manusia dalam usaha mencapai tujuan. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari subsistem-subsistem yang terdiri atas pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh faktor eksternal maupun internal organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Di samping itu budaya organisasional disimpulkan pula sebagai "ruh" organisasi karena di sana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting untuk berkompetisi. (H Pahlawansjah, 2011:18).

Pelaku budaya yang menyumbangkan budayanya atau sumber budaya ke dalam organisasi dan nilai sumbangannya adalah stakeholder, shareholde, lingkungan, atau pendiri dengan nilai sumbangan visi misi, pemilik dengan ke pentingan kekayaan untuk keuntungan yang diinginkan, pengelola dengan manajemen dan kepemimpinannya, karyawan dengan operasional dan tanggungjawab, konsumen dengan kepercayaan dan kepuasan masyarakat dengan harapan, pemerintah dengan hukum dan keadilan: pesaing dengan keunggulan kompetitifnya.

Menurut Mangkunegara, (2009) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan individu untuk bekerja (Farida, U & Hartono, S. 2016:26).

Menurut Farida dan Hartono (2016:28) terdapat 2 jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif) Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka

yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

b. Motivasi negatif (Insentif Negatif) Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Menurut Prawirosentono dalam Usman (2006:488) Kinerja adalah suatu yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam Silaen et al (2021:7-8) beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah:

a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian ini masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti memasuki objek penelitian situasi sosial.

Objek penelitian adalah permasalahan yang dibahas, dikaji, dan

diteliti dalam riset sosial. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu dan yang menjadi bahan penelitian adalah pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.

Jenis dan Sumber Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Sekunder Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumentasi data pegawai yang ada di Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.
2. Data Primer Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu Pegawai Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku atau literature yang terkait dengan permasalahan penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) Dilakukan langsung terhadap objek penelitian dengan menggunakan cara : Observasi, Kuesioner, Dokumentasi, dan Interview.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 12 orang, tidak termasuk pimpinan.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga,

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sujarweni, 2015: 81). Total sampel dalam penelitian ini adalah 12 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi antar variabel melalui program SPSS versi 25 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Kecamatan pagelaraan Utara sebesar 0,947. Dan besarnya tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Kecamatan pagelaraan Utara sebesar 0,944.

Tabel Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.886	1.889

Koefisien Deteminasi = $R^2 = 0,896 = 89,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh sebesar 89,6% Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.510	4.471		-.338	.742
Budaya Organisasi	.651	.070	.947	9.298	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 9,298$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi yaitu 2,228, maka $t_{hitung} = 9,298 > t_{tabel} = 2,228$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara.

Persamaan regresi antara variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = -1.510 + 0,651X_1$, yang berarti bahwa ketika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu poin maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,651 poin.

Tabel Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.880	1.938

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Deteminasi = $R^2 = 0,891 = 89,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh sebesar 89,1% Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.362	4.395		.082	.936
	Motivasi Kerja	.678	.075	.944	9.035	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 9,035$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi yaitu

2,228, maka $t_{hitung} = 9,035 > t_{tabel} = 2,228$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 0,362 + 0,678X_2$. Artinya peningkatan satu poin pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,678 poin.

Perhitungan hubungan secara simultan atau bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara menggunakan Regresi Linear berganda Program SPSS 25.

Tabel Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.924	1.543

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Deteminasi = $R^2 = 0,938 = 93,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh sebesar 93,8% Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya yakni 6,2 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel Perhitungan Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.593	3.678		-.705	.499
	Budaya Organisasi	.351	.135	.511	2.605	.029
	Motivasi Kerja	.345	.141	.481	2.449	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan :

1. Untuk setiap kenaikan 1satu poin nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,351 poin.
2. Untuk setiap kenaikan satu poin nilai variabel Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,345 poin.

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah $X_1 = 0,351$ dan $X_2 = 0,345$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) hampir sama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.830	2	161.415	67.822	.000 ^b
	Residual	21.420	9	2.380		
	Total	344.250	11			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai Signifikan pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 67,822 > F_{tabel} 4,26$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu. Kesimpulan tersebut berdasarkan atas hasil analisis berikut :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan pagelaran Utara, terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,298 > t_{tabel} = 2,228$. Koefisien determinasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 89,6%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya memiliki pengaruh sebesar 89,6% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan pagelaran Utara, terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 9,035 > t_{tabel} = 2,228$. Koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 89,1% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan pagelaran Utara, terbukti dari hasil perhitungan uji F diperoleh $F_{hitung} 67,822 > F_{tabel} 4,26$. Koefisien determinasi budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 93,8%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 93,8% pada Pegawai di Kantor Kecamatan Pagelaran Utara Kabupaten Pringsewu.

Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi kedepan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel budaya organisasi, yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner nomor 6 mengenai penting adanya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat, tepat dan cermat karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pimpinan memberikan bimbingan dan arahan pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.
2. Pada variabel motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner nomor 4 yakni pemberian penghargaan pegawai teladan dan sebagainya meningkatkan motivasi saya dalam bekerja, karena item indikator ini mendapat skor paling rendah. Peningkatan Indikator ini dapat dilakukan dengan pimpinan memberikan reward atau penghargaan yang benar-benar bisa memotivasi pegawai dalam bekerja dan sebisa mungkin penghargaan tersebut diumumkan di instansi tersebut sehingga bisa menjadi pemicu bagi pegawai lain untuk lebih baik dalam bekerja.
3. Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner nomor 5 yakni saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang

ditetapkan, karena item indikator ini mendapat skor paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dicapai dengan kenyataan bahwa pimpinan memberikan tugas dan fungsi utama sesuai dengan keterampilan pegawai dan mendelegasikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing, sehingga setiap sub-bidang dalam organisasi memiliki staf yang kompeten dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hakim. 2015. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Diakses pada tanggal 6 Juli 2022 (19:50)
<http://lppmunissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/kobis/article/viewFile/539/445>.
- Digdowiseiso, Kumba. 2017. Metodologi penelitian Ekonomi Dan Bisnis. Jakarta: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia II. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Harahap, Pahlawansjah. 2011. Budaya Organisasi. Semarang: Semarang University Press.
- Koesmono, H. T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi

- Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Khotimah, E. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *JURNAL EKONOMI*, 23(1), 31-50.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika
- Aditama. Olu ojo. 2009. Impact Assessment of Corporate Culture on Employee. *Business Intelligence Journal*. Diakses pada tanggal 6 Juli 2022 (18:45) https://www.researchgate.net/profile/Jose-VargasHernandez/publication/26844794_Atenquique's_environmental_and_economic_development_shrinkage_in_Globalization_era/links/0c9605255db02b535e000000/Atenquiques-environmental-and-economic-developmentshrinkage-in-Globalization-era.pdf#page=136
- Parella, Epi. 2010. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Bagian Perekonomian Sekretariat Kabupaten Lampung Timur. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 2010 - jurnal.gentiaras.ac.id
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Eliana. 2009. *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Silaen, N.R. et al. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tewal, Bernhard. et al. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. PATRA MEDIA GRAFINDO.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta : Pemerintah Pusat.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Wibisono, A. C. 2017. *Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas*
- Trisakti. Jakarta: Fakultas Adab dan Humaniora, 2017. Diakses pada tanggal 5 Juli 2022 (14:20) <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/36823>

