

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN PESAWARAN PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STAFFING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY HUMAN RESOURCES (BKPSDM) PESAWARAN DISTRICT LAMPUNG PROVINCE

Mutiara Andika^{1*}, Hujaimatul Fauziah²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: mutecute19@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (HR) merupakan komponen utama dalam mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Motivasi kerja dan budaya organisasi dapat berdampak positif dan efektif pada kinerja karyawan. Ketika ada motivasi kerja yang tinggi, itu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang baik juga dapat mendorong untuk menciptakan lingkungan tempat semua karyawan merasa nyaman saat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Studi ini menggunakan 63 responden, dengan tiga variabel: dua variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis data menunjukkan jawaban hipotesis berikut: motivasi kerja (X1) memengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan tingkat 70,3%; budaya organisasi (X2) memengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan tingkat 93,4%; dan kombinasi motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memengaruhi kinerja pegawai (Y), dengan tingkat 93,4 persen.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Kinerja pegawai.

Abstract

Human resources (HR) are a major component in achieving organizational goals, both public and private. Work motivation and organizational culture can have a positive and effective impact on employee performance. When there is high work motivation, it helps the company achieve its goals. A good organizational culture can also encourage to create an environment where all employees feel comfortable while performing their duties and responsibilities. The purpose of this study was to determine how organizational culture and work motivation affect employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Pesawaran Regency, Lampung Province.

This study used a quantitative research model. The study used 63 respondents, with three variables: two independent variables (work motivation and organizational culture) and one dependent variable (employee performance).

Data analysis shows the answers to the following hypotheses: work motivation (X1) affects employee performance (Y), at a rate of 70.3%; organizational culture (X2) affects employee performance (Y), at a rate of 93.4%; and the combination of work motivation (X1) and organizational culture (X2) affects employee performance (Y), at a rate of 93.4 percent.

Keywords: Work motivation, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting dari sebuah organisasi adalah pegawai negeri sipilnya, yang merencanakan dan secara aktif terlibat dalam semua kegiatan kantor pemerintah. Mereka datang ke organisasi dengan berbagai pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Kualitas dan jumlah sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tata kelola pemerintahan yang efisien dan efektif merupakan tuntutan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Realitas ini menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Kinerja aparatur sipil negara sendiri sering disorot oleh berbagai kalangan, bahkan media massa hampir setiap hari memberitakan buruknya kinerja aparatur negara. Masyarakat melihat aparatur negara kurang produktif, menghambur-hamburkan uang negara, memiliki disiplin dan etos kerja yang rendah. Stigma buruk tersebut secara umum ditujukan kepada semua instansi pemerintah, termasuk perguruan tinggi negeri. Ketidakhadiran pada saat jam kerja atau setelah hari libur nasional masih menjadi masalah di berbagai instansi pemerintah lainnya, yang tentunya mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan aparatur negara belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi secara positif dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi, salah satunya adalah motivasi kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

Motivasi kerja menjadi dasar bagi suatu organisasi untuk berkembang baik instansi pemerintah maupun instansi swasta, tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama-sama, sistematis, dan terencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai pendorong atau penyemangat yang dapat memicu rasa semangat dan juga mampu mengubah perilaku individu menjadi lebih baik. Motivasi kerja mencakup upaya untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja.

Motivasi kerja karyawan dapat berasal dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal dan motivasi eksternal yang muncul karena adanya pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan perlu lebih serius dalam menjalankan tugasnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, pegawai tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaannya memberikan dampak yang positif bagi penerima manfaat yaitu individu atau kelompok yang dilayani oleh organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik dan produktivitas yang optimal dalam organisasi. Hal ini juga berlaku bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun, menurut

beberapa penelitian, sebagian besar pegawai ASN memiliki tingkat

motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu, penerapan sistem reward dan punishment yang efektif dapat menjadi solusi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai ASN. Institusi-institusi tersebut menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang transparan, objektif, dan konsisten.

Selain itu, lembaga-lembaga tersebut juga memberikan pengakuan atas prestasi kerja, komunikasi yang baik, serta memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain motivasi kerja, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menciptakan budaya organisasi yang berpengaruh positif dalam mencapai tujuan dan harapan organisasi, melalui wadah yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu bentuk asumsi yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena budaya kerja yang baik akan berkaitan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan dengan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten

Pesawaran Provinsi Lampung
Tahun 2022

Bulan	Tingkat Kehadiran Pegawai			Jumlah Pegawai
	Masuk Kerja	Izin/ Sakit /cuti	Terlambat (>15 menit)	
Januari	60	4	3	64
Februari	61	3	4	64
Maret	63	1	3	64
April	61	3	5	64
Mei	58	6	4	64
Juni	59	5	2	64
Juli	60	4	4	64
Agustus	61	3	4	64
September	64	-	5	64
Oktober	64	-	2	64
November	62	2	2	64
Desember	63	1	3	64
Rata-rata	96,50 %	2,66 %	3,41 %	

Sumber : data di olah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung, 2023.

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran masih tergolong baik, namun terdapat permasalahan pada tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja, memang sesuatu yang wajar jika keterlambatan tersebut masih dalam batas toleransi, namun jika sudah menjadi rutinitas maka akan dapat menghambat sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga dapat berakibat pada hasil kinerja karyawan yang tidak optimal.

Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat berharga bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia merupakan pengelola dan pengendali semua modal yang ada dalam sebuah organisasi. Mengacu pada hal tersebut, maka setiap langkah dalam kegiatan suatu organisasi tidak lepas dari pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal demi tercapainya

output organisasi yang lebih.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kerjasama para pegawai di dalam organisasi tersebut, sehingga sangat diperlukan adanya kebersamaan dan kekompakan hubungan diantara mereka yaitu pimpinan dan yang dipimpin serta antar sesama pegawai, perlunya disiplin yang tinggi, kemampuan kerja yang tinggi, yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawai dan didukung oleh motivasi yang dibentuk oleh kemampuan kerja yang baik oleh pimpinan organisasi, maka akan terciptanya semangat dan gairah kerja yang tinggi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Tabel 2. Target dan Realisasi Program Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

No	Program Kerja	Realisasi (%)	Target (%)
1	Peningkatan kualitas SDM tenaga administrasi dan pemangku jabatan strategis	75	100
2	Pengembangan sumber daya aparatur sipil negara dan non aparatur sipil negara	80	100
3	Peningkatan sarana dan prasarana	80	100
4	Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga pemerintah dan lembaga pendidikan untuk kemajuan organisasi	75	100
5	Peningkatan pendampingan dan evaluasi kinerja	70	100
Rata - rata		76	100

Sumber : data di olah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung, 2023.

Berdasarkan tabel 2 di atas, rata-rata realisasi program kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung sebesar 76% dan besar harapan pada tahun 2023 dapat lebih ditingkatkan lagi dengan persentase capaian mencapai angka rata-rata maksimal 100%.

Peneliti tidak menggunakan E-kinerja dalam mengukur kinerja pegawai karena hasil penilaian E-kinerja yang peneliti ketahui selalu memiliki nilai yang baik dan sangat baik, sehingga dalam penelitian ini lebih difokuskan pada tingkat absensi yang menjadi salah satu motivasi pegawai untuk selalu rajin bekerja agar tidak mengalami pemotongan pada saat menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP).

Kondisi yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung pada saat ini adalah motivasi pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan ketika mendapatkan kesulitan, dan kinerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi dan terdapat beberapa pegawai yang terkendala dengan kemampuan teknologi di era digitalisasi saat ini, hal-hal yang telah disebutkan di atas tentunya berdampak pada kinerja pegawai sehingga visi, misi dan tujuan organisasi tidak tercapai.

KAJIAN TEORI

Menurut Maslow, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan

mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Sri Mendari, 2010).

Pendapat yang dikemukakan oleh Robbins, motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Yakup, 2017). Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Tampubolon, budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Gulo et al., 2021).

Menurut Rivai dan Mulyadi, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Saraswati, 2017). Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai,

dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Memahami budaya organisasi berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana pegawai memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong atau memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberi komitmen pegawai atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi justru lebih membelenggu prakarsa.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku (Makisurat et al., 2023). Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi para aparatur negara (Khairunnisa & Gulo, 2022).

Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap

sesuai atau baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Menurut Sutrisno, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Husain et al., 2022).

METODE PENELITIAN

penulis melakukan penelitian ini pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang beralamat di Jalan Kompleks Pemda Way Layap, Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran sebanyak 91 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang dipakai sebanyak 48 responden.

Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai t hitung sebesar 12,030 lebih besar dari t tabel sebesar 1,671 yang menunjukkan

bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Terdapat nilai t hitung sebesar 28,374 jika dibandingkan dengan t tabel 1,671, maka t hitung lebih besar dari t tabel 1,671. Dari hasil uji T tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai F tabel sebesar 3,153 tidak sebanding dengan nilai F hitung sebesar 421,738 yang terdapat pada uji F. Oleh karena itu, terdapat hubungan antara motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis yang diajukan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dibuktikan atau diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,966 dan memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,934 (93,4%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 93,4 persen. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebesar 6,6%.

KESIMPULAN

Berdasarkan landasan teori dan hasil analisis yang diperoleh serta mengacu pada rumusan masalah

yang telah diuraikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Setelah dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,030 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,671; 2) Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 28,374 dan nilai t tabel sebesar 1,671 yang lebih besar dari nilai t tabel; 3) Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi kerja dan motivasi kerja. Hasil pengujian hipotesis hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai F hitung sebesar 421,738 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,153.

DAFTAR PUSTAKA

- Gulo, S., Nadeak, B., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Nias Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 1-12. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/2721>
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379. <https://doi.org/10.54371/jlIP.v5i1.428>
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139-150. <https://doi.org/10.34208/ejmts.m.v2i4.1772>
- Makisurat, D. C. A., Nirahua, S. E. M., & Lekipiouw, S. H. (2023). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tenggara. *PATTIMURA Law Study Review*, 1(2), 86-97.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati*, 06(2), 150-161.
- Sri Mendari, A. (2010). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Widya Warta*, 1(1), 82-83.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>