

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARAWANG

Neneng Winda¹, Budi Rismayadi², Neni Sumarni³,

mn17.nenengwinda@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

budirismayadi@ubpkarawang.ac.id², nenisumarni@ubpkarawang.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Kabupaten Karawang, Indonesia.

Ringkasan

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang; (2) Menganalisis budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dan path analysis, serta mengumpulkan data sekunder, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, dan sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 47 responden dari populasi 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis jalur dengan bantuan Mehtod of Successive Interval (MSI), program komputer Microsoft Excel 2013, dan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian dari analisis jalur diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara budaya organisasi dan motivasi, faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi hal ini dibuktikan dengan nilai standardized coefficients yang terbesar. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai akan meningkat. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya semakin tinggi Motivasi maka kinerja pegawai akan semakin baik. terdapat pengaruh parsial dan simultan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Proses membangun suatu peradaban bangsa tentu memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya alam (natural resource) maupun sumber daya manusia (human resource). Walaupun sumber alam yang melimpah dan modal yang besar namun tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, maka tidak akan terjadi proses pembangunan yang maksimal.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia setelah negara China, India dan Amerika Serikat. Melimpahnya jumlah penduduk merupakan aset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai subjek pembangunan dan dengan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melakukan pembangunan. Ketenaga kerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja mapan bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Dalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam

pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja. Perlindungan tenaga kerja wajib untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS) organisasi yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan dan di bidang transmigrasi di Kabupaten Karawang, di atur dalam suatu referensi hukum diantaranya yang pertama pegawai harus mengikuti peraturan yang telah diatur dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980. Kedua sebagaimana tentang peraturan bupati Karawang nomor 51 tahun 2014 tentang kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Pada pasal 3 peraturan Bupati Karawang tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang di pimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan pembantuan yang telah ditugaskan dari pemerintah daerah. Adapun fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencakup penyusunan kebijakan teknis atau bahan kebijakan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi, penyelenggaraan urusan pemerintah daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi dan pembinaan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang ketenagakerjaan dan bidang transmigrasi.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berlokasi di Jl. Suroto Kunto Km. 07 Warung bambu, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

2. Sumber Data

Penelitian ini sumber data atau jenis data yang akan diambil adalah data primer, data sekunder dan kuantitatif, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung dilapangan untuk mendapatkan data dan informasi langsung di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan teori dan informasi. Oleh karena itu penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, kuisisioner dan observasi.

4. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, dari dua bidang tersebut. dengan jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi keseluruhan 47 orang pegawai. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 47 orang.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur (path analysis) yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Adapun rancangan analisis untuk penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

ρ_{y_1} = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

ρ_{y_2} = koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi X_1 dan X_2

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Deskriptif

Adapun tanggapan responden mengenai budaya organisasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Berdasarkan 15 indikator variabel budaya organisasi (X_1) dengan analisis rentang skala (*Bar scale*) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.1
Rekapitulasi Budaya Organisasi (X_1)

No	Dimensi	Indikator	Total Skor	Kriteria
1.	Inisiatif individual	1.taat peraturan	174	Baik
		2.Penilaian prestasi	169	Baik
2.	Toleransiterhadap tindakan beresiko	3.inisiatif	170	Sangat baik
		4. inovasi	178	Sangat baik
		5. menghargai	183	Sangat baik
		6.kenyamanan	182	Sangat baik
3.	Pengarahan	7. Kerjasama	163	Baik
		8. Sadar diri	187	Sangat baik
		9.Kepedulian bersama	187	Sangat baik
		10.kreatif	166	Baik
		11.tunjangan	169	Baik
		12.rewardpegawai	179	Baik
		13.peringatan bekerja	170	Baik
		14. toleransi	157	Baik
		15.keadilan	180	Sangat baik
Jumlah Rata-rata			2623 262,3	Sangat Baik

Sumber: Diolah peneliti 2021

Adapun tanggapan responden mengenai motivasi (X_2) pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Berdasarkan 15 indikator variabel motivasi (X_2) dengan analisis rentang skala (*Bar Scale*) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.2
Rekapitulasi Indikator Vriabel Motivasi X₂

No	Dimensi	Indikator	Total skor	Kriteria
1.	Kebutuhan psikologi	1.Gaji	172	Baik
		2. Bonus	169	Baik
3.	Keamanan	3. jaminan hari tua	171	Baik
		4. jaminan kesehatan	180	Sangat baik
4.	Kebutuhan sosial	5.kebijakan dari pimpinan	180	Sangat baik
		6.faktor hubungan kerja	179	Baik
		7.kebebasan berpendapat	178	Baik
5.	Penghargaan	8. Pengakuan diri	187	Sangat Baik
		9. perlakuan adil	182	Sangat baik
		10.percaya diri	186	Sangat baik
		11.inisiatif pegawai	173	Baik
		12.semangat kerja	171	Baik
		13.perlakuan diri	170	Baik
		14.Prestasi pegawai	173	Baik
15. Peraturan bekerja	175	Baik		
		Jumlah	2645	Sangat Baik
		Rata-rata	264,5	

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Adapun tanggapan responden mengenai kinerja pegawai (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Berdasarkan 15 indikator variabel kinerja pegawai (Y) dengan analisis rentang skala (*Bar Scale*) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.3
Rekapitulasi variabel Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator	Total skor	Kriteria
1.Komitmen kerja	1.tingkat komitmen	182	Sangat Baik
	2.tanggungjawab	183	Sangat Baik
2.Ketetapan waktu	3.pekerjaan sesuai SOP	173	Baik
	4.pengetahuan atasan pekerjaan	176	Baik
	5.hubungan denganatasan kerja	181	Sangat Baik
3. Kemandirian	6.Hubungan baik dgn temankerja	183	Sangat Baik
	7.peraturan yangberlaku	184	Sangat Baik
	8.kreatif	180	Sangat Baik
	9.percaya diri	183	Sangat Baik
	10.disiplin kerja	184	Sangat baik
	11.inisatif	178	Baik
	12.kreatif kerja	181	Sangat Baik
	13.ketentuan yang berlaku	184	Sangat Baik
	14.peraturan yang ditetapkan	186	Sangat Baik
	15.peraturan tanggungjawab	172	Baik
Jumlah		2882	Sangat Baik
Rata-rata		288,2	

Sumber: Diolah peneliti, 2021

2. Hasil Uji Verifikatif

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel .4
Uji Normalitas

Variabel	One-Sample Kolmogrov-SmirnovTest		Kriteria
Budaya Organisasi (X_1)	0,078	0,050	Distribusi normal
Motivasi (X_2)	0,184	0,050	Distribusi normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,085	0,050	Distribusi normal

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y) mengikuti sebaran data normal karena signifikan a hitung semua variabel lebih dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) mengikuti distribusi normal.

b. Analisis Korelasi

Pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran koefisien korelasi diantara variabel eksogen tersebut. Untuk lebih jelasnya hubungan antara kedua variabel eksogen tersebut dapat dilihat pada tabel 2

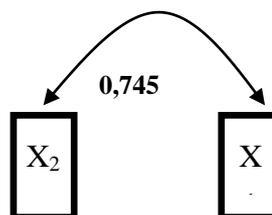
Tabel.5
Correlations

		Budaya Organisasi	Motivasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Motivasi	Pearson Correlation	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

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

Sumber : Hasil Pengelohan Data SPSS, diolah peneliti 2021.

Berdasarkan tabel nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) adalah 0,745. Dan nilai (Sig) 0,000. Artinya jika nilai sig 0,000 < 0,05, maka Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki hubungan yang signifikan. (Sugiyono : 2017)



Gambar 1 Korelasi antara variabel bebas Budaya Organisasi X_1 dan Motivasi X_2

Hasil analisis diatas diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel eksogen yaitu Budaya Organisasi X1 dan Motivasi X2 dapat dinilai sebesar 0,745. Maka tingkat hubungan budaya organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) yang kuat dan searah karena nilai positif.

c. Analisis jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS26, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Budaya Organisasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel tersebut.

Tabel.6
Koefisien Analisis Jalur Path Analysis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.189	3.676		1.684	.099
	Budaya Organisasi	.123	.140	.118	.878	.385
	Motivasi	.828	.157	.710	5.267	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2021

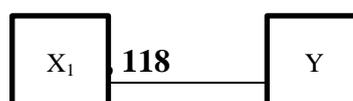
d. Data Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel menunjukkan koefisien jalur antara variabel Budaya Organisasi(X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1) Koefisien jalur dapat menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan tabel tersebut koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah 0,118 . Sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,118 X_1$

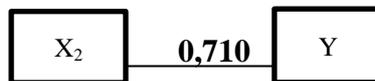
Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar



Gambar 2 Koefisien jalur Variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y)
Sumber : hasil diolah data, SPSS 2021

2) Koefisien jalur dapat digambarkan besarnya kontribusi langsung variabel motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

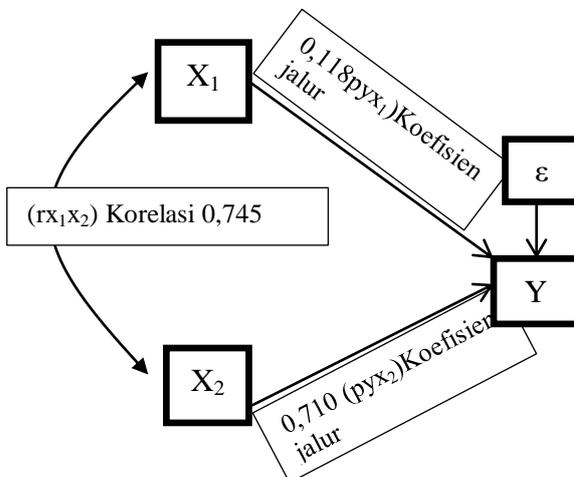
Berdasarkan tabel tersebut koefisien jalur dapat menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel motivasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dinyatakan pada gambar 4 di bawah ini :



Gambar 3 Koefisien jalur Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : hasil diolah data, SPSS 2021

3) Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Rancangan analisis jalur (Path Analysis) variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 4 Analisis jalur (Path Analysis) Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja

Sumber : hasil pengolahan data, SPSS, diolah peneliti 2021

Berdasarkan gambar. menunjukan bahwa derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel motivasi 0,710. lebih besar dari variabel Budaya Organisasi 0,118 artinya Motivasi X₂ lebih besar kontribusinya terhadap Kinerja Pegawai Y. dibandingkan Budaya Organisasi X₁ adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,118X_1 + 0,710 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Motivasi

Y : Kinerja Pegawai

ε : Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

p_{yx1} : koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung Budaya Organisasi X₁ terhadap Kinerja pegawai Y

p_{yx2} : koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung Motivasi X₂ terhadap Y.

r_{x1x2} = korelasi Budaya Organisasi X₁ dan Motivasi X₂

4) Pengaruh Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

a) Pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Tabel.7

Pengaruh langsung atau tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Variabel	Interperasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Budaya Organisasi	Pengaruh langsung X ₁ ke Y	$p_{yx1}^2=0,118^2$	0,014
	Pengaruh tidak langsung X ₁ ke Y	$p_{yx1}X_{rx1x2}p_{yx2} = 0,118 \times 0,745 \times 0,710$	0,062
Total			0,076

Sumber : hasil diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Budaya Organisasi X₁ terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,076 atau sebesar 7,6%. Artinya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, adalah 7,6%.

b) Pengaruh parsial Motivasi X₂ terhadap Kinerja Y

Pengaruh langsung atau tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel 8. dibawah ini:

Tabel.8

Pengaruh langsung atau tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi (X ₂)	Pengaruh langsung X ₂ keY	$p_{yx2}^2=0,710^2$	0,504
	Pengaruh tidak langsung X ₂ keY	$p_{yx1}X_{rx1x2}p_{yx2} = 0,118 \times 0,745 \times 0,710$	0,062
Total			0,566

Sumber : hasil diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Motivasi X2 terhadap Kinerja Pegawai Y yaitu sebesar 0,566 atau sebesar 56,6%. Artinya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 56.6%.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel tersebut di bawah ini.

Tabel 9.
Pengaruh simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja(Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Budaya Orgnaisasi (X1)	0,118	0,014	-----	0,062	Budaya Orgnaisasi (X1)
Motivasi Kerja (X2)	0,710	0,504	0,062	-----	Motivasi Kerja (X2)
Total Pengaruh Simultan					0,642
Pengaruh lain di luar model 1 – 0,642					0,358

Sumber: Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021

Pada Tabel 9. menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,642 atau sebesar 64,2% adapun pengaruh variabel lain adalah $1 - 0,642 = 0,358$ atau sebesar 35,8%.

5) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel.11
Nilai Koefisien Determinasi Terhadap Hubungan Antar Variabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.627	3.126
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Pengolaan Data SPSS, diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel di atas angka Adjusted R Square adalah 0.621 atau sebesar 62,7%. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,076X_1 + 0,566X_2 + 0,358\varepsilon$$

Keterangan :

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja

ε : Variabel lain yang tidak diukur tetapi mempengaruhi Y

Menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.710 maka variabel Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki kontribusi variansi sebesar 71,0 % terhadap kinerja sedangkan sisanya adalah 29.0% di memiliki kontribusi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ).

e. Uji Hipotesis

1) Analisis Uji t Korelasi Antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)

Pengujian hipotesis hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Riduwan 2014 :217). Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan $t = 11,229$ sedangkan t tabelnya adalah 1,679 . Dengan demikian diketahui t hitung ($11,229$) > t tabel (1,679), maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2).

2) Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Analisis hipotesis berpengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Tabel 12.
Pengaruh Parsial (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.189	3.676		1.684	.099
	Budaya Organisasi	.123	.140	.118	3.267	.385
	Motivasi	.828	.157	.710	8.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021

a. Hipotesis Parsial Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan thitung (3,267) > ttabel (1,679) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hipotesis Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja(Y)

Menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (8,295) > t_{tabel} (1,679) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Pengujian Pengaruh Secara Simultan

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan (keseluruhan) terhadap Kinerja(Y)

Untuk pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikan (α) = 5 %, degree of freedom (df) = (n-2) = 100 – 2 =98 diperoleh f_{tabel} =3,09 Sedangkan f_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13.
Hasil Perhitungan Nilai F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	775.856	2	387.928	39.705	.000 ^b
Residual	429.889	44	9.770		
Total	1205.745	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah Peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa f_{hitung} = 39.705 dan sig. 0,000. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi(X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperlihatkan pada nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f_{hitung} (122.379) > f_{tabel} (3,09) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja (Y).

3. Pembahasan

a. Pembahasan Deskriptif

Adapun pembahasan dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Budaya Organisasi (X_1)

Budaya Organisasi yang diterapkan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki nilai rata-rata 15 indikator pertanyaan yaitu 262 yang berada pada rentang skala dengan kriteria Sangat baik, artinya Budaya Organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada dalam

kriteria baik, terdapat 7 indikator pada kriteria sangat baik sementara ada 8 indikator yang berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil penelitian tentang Budaya Organisasi, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Stephen Robbins dalam Irham Fahmi (2017:237) secara tidak langsung diterapkan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan sangat baik.

2) Motivasi (X_2)

Motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki nilai rata-rata 15 indikator pertanyaan hasil 264 motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada dalam kategori sangat baik. Terdapat 9 indikator pada kriteria sangat baik, sementara ada 6 indikator yang berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (donni juni priansa,2016: 206) secara tidak langsung diterapkan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan sangat baik.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang memiliki nilai rata-rata 15 indikator pertanyaan yaitu 288,2 yang berada pada rentang skala kriteria sangat baik, artinya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berada dalam kategori baik. Terdapat 6 indikator pada kriteria sangat baik, sementara ada 9 indikator yang berada pada kriteria baik. Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Milner (2017) secara tidak langsung diterapkan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan sangat baik.

b. Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Korelasi antara variabel independen Budaya Organisasi X_1 dan X_2

Korelasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki nilai independen korelasi sebesar 0,710 apabila 0,60-0,799 mempunyai hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif, dalam Hasbullah (2018:7) bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh signifikan langsung dan tidak langsung melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi hubungan dengan

Motivasi yang positif, untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Pengaruh parsial Budaya Organisasi X_1 dan Motivasi X_2 terhadap Kinerja Pegawai Y

a) Pengaruh Parsial Budaya Organisasi X_1 terhadap Kinerja Pegawai Y

Pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,118 apabila 0,60-0,799 mempunyai hubungan kuat menunjukkan pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

b) Pengaruh Parsial Motivasi X_2 terhadap Kinerja Pegawai Y

Pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,710 hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2016:330) mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk Kinerja Pegawai, karena Motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,710 terhadap Kinerja Pegawai. Lebih besar dibandingkan pengaruh yang dimiliki Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,118 maka dinyatakan bahwa variabel Motivasi lebih memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai, pegawai merasa lebih tertarik dengan aspek-aspek motivasi dibandingkan Motivasi. Hal ini Budaya Organisasi dapat memberikan dorongan bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan diharapkan.

3) Pengaruh simultan Budaya Organisasi X_1 dan Motivasi X_2 terhadap Kinerja Pegawai Y

Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kriteria uji sig. $(0,000) > \alpha (0,05)$ dan $F_{hitung} (39,705) > F_{tabel} (3,209)$ maka H_0 ditolak. Total Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,642 atau 64,2% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Motivasi, sedangkan sisanya $1 - 0,642 = 0,358$ atau 35,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1. Budaya Organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menggunakan 15 pertanyaan terhadap variabel yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh dengan modus sebesar nilai rata-rata 262. Hal ini menunjukkan rata-rata pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, merasa sangat baik karena Budaya Organisasi pegawai dinilai dan dapat diterima oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Namun demikian terdapat beberapa indikator yang nilainya masih belum maksimal dalam kriteria sangat baik.
2. Motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan menggunakan 15 pertanyaan terhadap variabel motivasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 264 menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang merasa sangat baik karena Motivasi dinilai sangat baik tetapi masih belum maksimal dikerjakan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang masih belum maksimal.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan menggunakan 15 pertanyaan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 288 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang merasa sangat baik karena Kinerja Pegawai dinilai sangat baik tetapi belum maksimal yang dikerjakan oleh pegawai, namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih belum maksimal harus ditingkatkan.
4. Budaya Organisasi dengan Motivasi mempunyai korelasi sebesar 0,604 yang berarti terdapat hubungan yang kuat.
5. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Pengaruh Parsial Motivasi memiliki pengaruh positif sebesar

0,710 terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan Budaya Organisasi.

6. Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,642. Sedangkan sisanya 35,8%. merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak teliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, N., & Aprih, S. (2020). Penelusuran Determinan Peningkatan Kinerja Karyawan. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal*, 02, 107–122. <https://online-journal.unja.ac.id/IDEAL/article/view/10424>
- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ali Ibrahim Mohamed, A. A. S. A. (2013). The Impact of Organizational Culture on Employee's Performance: A case of Tanzania Electricity Supply Company Limited. *Open University of Tanzania*, 84(6), 487–492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- ANGGA DWI PUTRA. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERPUSTAKAAN KOTA PONTIANAK*.
- Arianty, N. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 14(02), 144–150.
- Dasar-Dasar Manajemen dan Bisnis - Google Books*. (n.d.). Retrieved July 6, 2021, from https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Manajemen_dan_Bisnis/5lsMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Ekonomi, F., & Karawang, U. S. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA PT SELARAS MITRA SEJAHTERA Solehudin*. 380–391.
- Fay, D. L. (2016). BAB II. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 17–63.
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Gilang Unggul Sasmito. (2019). *Budaya Organisasi CV. Living Space Concept Store & Cafe*.
- Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Konsep dan Aplikasinya Dalam Lembaga ... - Google Books*. (n.d.). Retrieved July 6, 2021, from https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Pendidikan_Islam_Teori_Konsep/t3IqEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik - Google Books*. (n.d.). Retrieved July 6, 2021, from https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Teori_Prak/p10zEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang - Google Books*. (n.d.).

- Retrieved July 6, 2021, from
https://www.google.co.id/books/edition/Membangun_SDM_Tangguh_di_Tengah_Gelomban/2bgzEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Organisasi dan Manajemen* - Google Books. (n.d.). Retrieved July 6, 2021, from
https://www.google.co.id/books/edition/Organisasi_dan_Manajemen/z>IfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Proceeding: 2nd Sriwijaya Economic, Accounting, And Business Conference 201...* - Google Books. (n.d.). Retrieved July 6, 2021, from
https://www.google.co.id/books/edition/Proceeding_2nd_Sriwijaya_Economic_Accoun/ZfsxDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Sapti, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Kudungga Kabupaten Kutai Timur. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1–15.
- Sinha, S., Singh, A. K., Gupta, N., & Dutt, R. (2010). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*, 18(6), 49–67. <https://doi.org/10.18267/j.aop.321>
- Suherman, Enjang., Citra Savitri. 2018. Analisis Peran Self Efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja marketing Dealer Wijaya Toyota Subang. *Jurnal Buana Ilmu. LPPM Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 3. No 1. Hal 70 – 89.
- Suherman, Enjang., Suroso. 2019. Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 5. No. 1. Hal 83 -101
- Surya Akbar, R. E. dan B. A. I. (2017). DETERMINASI MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BENGKONG. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 18–40.
- Verawati, S. F. I. W. M. Y. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA BALI DI DENPASAR*. 2, 51–70.
- Yusuf Sukman, J. (2017). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN JIWA INTRAPRENEURSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 9–15.
- ZAMEER, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employeeâ€™s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>