

PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Siti Djaitun,¹ Margono,² Bambang Irawan³

Abstrak

Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi. Dalam upaya untuk mencapai prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan yang antara lain meliputi : faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan pegawainya mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan dan memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan terus menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumberdaya manusianya. Semakin disadari bahwa pegawai menjadi sumberdaya terpenting organisasi, prestasi kerja pegawai sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi secara keseluruhan. Tanpa pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuan.

Berbagai upaya yang dilakukan pimpinan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai, seperti perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian peningkatan prestasi kerja

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman

merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap *concern* organisasi.

Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja.

Sebagai konsekuensi logis untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu penataan personil bagi segenap pegawai untuk bisa mendorong terciptanya peningkatan hasil kerja yang tinggi. Faktor manusia mempunyai banyak peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi dari keberhasilan kompetitif dalam organisasi, oleh karena itu perkembangan dan pertumbuhan organisasi harus dapat menciptakan kesamaan antara tujuan organisasi dan tujuan pegawai itu sendiri.

Dari uraian ini terlihat betapa pentingnya faktor-faktor budaya organisasi dalam memotivasi pegawai meningkatkan prestasi kerjanya. Masalah ini merupakan suatu momentum yang harus disadari oleh pimpinan dan pihak pegawai itu sendiri dalam mekanisme kerja organisasi. Hal ini disebabkan karena prestasi kerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai sebagai beban tanggung jawab atas pekerjaan yang bersangkutan.

Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu instansi yang wajib melaksanakan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dalam rangka mewujudkan jasa pelayanan transportasi yang tertib, teratur, tepat waktu, bersih dan nyaman dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan berdasarkan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang perhubungan, yang tentunya para pegawainya diharapkan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam upaya untuk mencapai prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan yang antara lain meliputi : faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka dapat diajukan argumentasi bahwa para pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan dapat menyumbang banyak bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari uraian tersebut, maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul : "Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur".

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-

nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Kennedy, Miner dan Robin dalam Sutrisno (2010:3).

Menurut Sutrisno (2010:24) dapat didefinisikan tentang budaya organisasi sebagai berikut :

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya beliau juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Ardana, Mujiati, dan Sriathi (2009:166) dikemukakan tentang beberapa definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, sebagai berikut :

1. Suatu persepsi yang dianut oleh anggota suatu organisasi (Robbins)
2. Cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota baru mempelajari atau palingsedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi (Eliott Jaques).
3. Himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Wheelen dan Hunger).
4. Sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak.

Dengan demikian budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi. Kenyataan pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *person-organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan *turn over* karyawan dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau tinggal di organisasi dan sebaliknya.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi diambil dari bahasa latin, yakni *move* yang berarti menggerakkan (*to move*) (Winardi, 2002:1). Dalam konteks pengertian ini, ada banyak pengertian motivasi. *Koonzt, O'Donnel dan Weihrich* (2001:115) mendefinisikan istilah motivasi sebagai :

“...suatu keadaan didalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan, dengan kata lain motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis”.

Menurut Gibson dalam Winardi (2001:56) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengarahkan perilaku.

Motivasi merupakan suatu tindakan dan dorongan dari setiap individu dalam upaya untuk memenuhi rangsangan, baik itu dorongan dari luar (ekstrinsik) maupun dorongan dari dalam (instrinsik). Jika individu itu mendapat rangsangan yang cukup menarik, maka individu itu akan timbul adanya suatu upaya untuk memenuhi objek tersebut. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu tindakan manusia untuk mendorong secara aktif terhadap rangsangan atau obyek yang menarik.

Berdasarkan definisi tersebut, motivasi diartikan sebagai kebutuhan atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang akan memuaskan dirinya. Seseorang bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong diri seseorang, baik yang disebut dengan kebutuhan-kebutuhan (*needs*), keinginan-keinginan (*wants*) atupun kekuatan-kekuatan (*fears*).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Hal ini juga diungkapkan oleh Nawawi yang menyebutkan dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2003:234).

Menurut Siagian (2004 :225) menyebutkan bahwa : Prestasi kerja merupakan penilaian dari suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu :

- a. Dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan di terapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam kearsipan kepegawaian.
- e. Hasil penilaian setiap orang menjadi yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan dalam motifasi pegawai.

Adapun menurut Mangkunegara (2005 : 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tugasnya. Selanjutnya Handoko (2001: 135) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.

Jadi, Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tugasnya.

Analisis Dan Pembahasan

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda, proses pengujiaannya menggunakan alat Bantu komputer program SPSS versi 17.0. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Hasil analisis kuantitatif mempergunakan regresi dengan program SPSS 17.0 nampak pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.646 _a	.409	.176	.24088	.409	16.955	2	49	.000	2.126

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai $R = 0,646$, angka ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Nilai Determinasi (R^2) sebesar $= 0,409$ (dapat dilihat pada hasil Perhitungan terlampir), Artinya variabel Budaya organisasi dan Motivasi Kerja dapat menerangkan variabel Prestasi Kerja Pegawai sebesar 40,9%, sedangkan

sisanya 59,1% diterangkan oleh variabel lain yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,628	,544		2,991	,004
	Budaya Organisasi	,571	,140	,576	4,079	,000
	Motivasi Kerja	,361	,162	,341	2,228	,011

a. Dependent Variabel Y

Dari tabel diatas, maka dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 1,628, nilai b_1 adalah sebesar 0,571 sedangkan nilai b_2 adalah sebesar 0,361 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,628 + 0,571 X_1 + 0,361 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi Kerja maka akan mempunyai dampak yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel, sebagai berikut :

1. $a = 1,628$ merupakan bilangan konstanta menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel budaya organisasi dan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant (X_1 , dan $X_2 = 0$). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (1,628).
2. $b_1 = 0,571$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X_1), artinya bila terjadi penambahan variabel Budaya

Organisasi (X_1) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,571 dan variabel yang lain konstan.

3. $b_2 = 0,361$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2), artinya bila terjadi penambahan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,361 dan variabel yang lain konstan.

Pengujian Hipotesa

Pengujian Hipotesa Pertama Yaitu Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan hipotesis pertama, dapat dilihat dari hasil Uji F yang dimaksudkan untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.

Untuk mengetahui nilai F_{hitung} , maka dilihat pada Hasil Uji F dalam tabel Anova seperti berikut :

Tabel 3. ANOVA Pengujian Statistik Uji F Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,750	2	,375	16,955	.000 ^a
	Residual	2,843	49	,058		
	Total	3,593	51			

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

b. Dependent Variabel : Prestasi Kerja (Y)

Kemudian untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji “F” dengan tingkat kepercayaan 95%.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$F_{hitung} = 16,955$

$F_{tabel} = 3,1751$

$\alpha = 0,05$

Jadi dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 16,955 > F_{tabel} = 3,1751$, dengan kata lain bahwa Hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan (berarti) secara bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi

Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Pengujian Hipotesa Ke Dua Yaitu Secara Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilakukan pengujian nilai t yang dihasilkan dari lampiran 3 coefisient regresi yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikasi alpha 0.05 $df = N-2-1 = 49$ dalam tabel menunjukkan t tabel = 1,6766

Kriteria yang digunakan yaitu jika nilai t hitung > dari t tabel maka hipotesis nol ditolak artinya menerima hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y) dan sebaliknya, jika nilai t hitung < dari t tabel maka hipotesis nol diterima artinya menolak hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

Hasil uji t masing-masing variabel dan nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Perbandingan antara Nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

No.	Nama Variabel	T _{Hitung}	T _{Tabel}	T _{Sig}	α
1	Budaya Organisasi (X ₁)	4,079	1,6766	0,000	0,05
2	Motivasi Kerja (X ₂)	2,228	1,6766	0,011	0,05

Sumber : Hasil Analisi Regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diuraikan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel tersebut, yaitu :

1. Budaya Organisasi (X₁)

Pada variabel Budaya Organisasi, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,079 > t_{tabel}, yaitu sebesar 1,6766 yang berarti pengujian hipotesis H₀ ditolak dan menerima H_a. hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (dengan pengujian hipotesis (α) 5 %), maka variabel Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh secara berarti/signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Pada variabel Motivasi Kerja, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,228 > t_{tabel}, yaitu sebesar 1,6766 yang berarti pengujian hipotesis H₀ ditolak dan menerima H_a. hal ini menunjukkan bahwa secara parsial (dengan pengujian hipotesis (α) 5 %), maka variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh secara berarti/signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur adalah Budaya Organisasi, dimana memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu 4,079.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan pengujian statistik, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis ini sudah tepat atau memenuhi syarat, hal ini dapat dibuktikan dari kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (Multiple R) yang besarnya 0,646 atau 64,6%. Hal ini berarti bahwa Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X_1), dan variabel Motivasi Kerja (X_2).

Agar model regresi linier berganda ini juga dapat diterima secara ekonometrika yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (OLS) sudah memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE), maka regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yang meliputi bebas dari Multikolinieritas dan Autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent variabel). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas (independent variabel). Menurut Emory (1999:448) dinyatakan bahwa terjadinya Multikolinieritas apabila koefisien korelasi antar variabel independent sebesar 0,80 ke atas.

Sedang pada tabel 5.4 yang merupakan hasil dari matrik korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Matrik Korelasi

	Y	X1	X2
Y	1,000		
X1	0,539	1,000	
X2	0,409	0,546	1,000

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 5. tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dengan model regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan Multikolinieritas (Multiko), karena koefisien korelasi antar independent variabel semuanya di bawah 0,80.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika periset menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data, kuisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh hasil yang dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment diketahui bahwa seluruh indikator yang dikemukakan dalam penelitian ini memiliki

hubungan yang signifikan pada tingkat kepercayaan 5% (uji dua sisi) sehingga seluruh indikator yang dikemukakan dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dari hasil di atas bahwa nilai R sebesar 0,646 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel ini adalah reliabel karena menurut Suharsini Arikunto, kriteria reliabilitas untuk melakukan interpretasi 0,600-0,800 memiliki interpretasi tinggi.

Uji Autokorelasi

Guna untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam analisis model regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka perlu dilaksanakan pengujian yaitu dengan uji Durbin – Watson (DW). Cara pengujian adalah dengan cara membandingkan nilai DW dari hasil yang dihitung melalui program SPSS 17,0 for windows dengan nilai kritis dari statistik.

Hasil analisis regresi linier berganda seperti pada lampiran, diketahui bahwa nilai Durbin – Watson adalah sebesar 2,126. Menurut Gujarati (1999 : 217) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada atau tidak korelasi dapat digunakan aturan praktis sebagai berikut : bila nilai d diperoleh sebesar 2 (mendekati 2), maka diasumsikan bahwa tidak ada autokorelasi baik positif dan negatif. Apabila nilai d semakin mendekati nilai 0, maka semakin besar bukti adanya korelasi positif dan nilai d semakin nilai 4, maka semakin besar adanya korelasi negatif.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai d sebesar 2,126 maka dapat dikatakan dalam analisis regresi linier berganda untuk Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur tidak terjadi autokorelasi.

Sedangkan hasil uji Durbin Watson (DW) menunjukkan tidak terjadi autokorelasi, karena nilai Durbin Watson (DW) dari hasil uji regresi berganda adalah (2,126).

Pembahasan

Berdasarkan pada analisis yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di jelaskan bahwa dari Persamaan regresi tersebut koefisien a , b_1 , b_2 bernilai positif, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,628 + 0,571 X_1 + 0,361 X_2$$

Dari Persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya apabila Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja ditingkatkan maka Prestasi Kerja Pegawai pun akan meningkat.

Hal ini menunjukkan konstanta sebesar 1,628 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, maka prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 1,628 artinya bila tidak ada Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja maka prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 1,628.

Koefisien regresi 0,571 menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat merubah prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, sebesar 0,571, variabel lain konstan.

Selanjutnya Koefisien regresi 0,361 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dapat merubah prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, sebesar 0,315, variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil analisis prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,646. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dengan interval 0,600 – 0,800. Hal ini berarti hubungan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, adalah kuat.

Sedangkan pada koefisien determinansi (R^2) diperoleh nilai 0,409 yang artinya variabel Budaya Organisasi dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 40,9%, sedangkan sisanya 59,1 % dapat diterangkan oleh variabel lain yang belum dikemukakan dalam model penelitian ini.

Dari uji F diperoleh $F_{hitung} = 16,955$ dengan angka signifikan 0,000 karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk menghitung prestasi kerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,955 > 3,1751$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Sedangkan secara parsial diperoleh hasil t_{hitung} , sebagai berikut :

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Pada variabel Budaya Organisasi, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $4,079 > 1,6766$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pada variabel Motivasi Kerja, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $2,228 > 1,6766$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal ini bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Dari kedua variabel tersebut, maka diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi yang dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, dengan T_{hitung} terbesar yaitu sebesar 4,079 lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Budaya organisasi dan variabel Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($16,955 > 3,1751$).
2. Secara parsial kedua variabel tersebut (Budaya organisasi dan Motivasi Kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Namun variabel X_1 (Budaya organisasi) memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,079 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 2,228.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,646$, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel Budaya organisasi dan variabel Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut dikuatkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,409 yang berarti prestasi kerja diterangkan oleh variabel Budaya organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 40,9 % dan sisahnya sebesar 59,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
4. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang prestasi kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas maka dapat diajukan beberapa saran seperti berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Budaya organisasi dan Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan

- Timur. Dengan memperhatikan tersebut sebaiknya Instansi mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua faktor tersebut, dengan cara memberi perhatian, dorongan atau memotivasi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu pihak pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur harus tetap mempertahankan variabel tersebut begitu juga dengan variabel Motivasi Kerja dengan tidak mengesampingkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, karena masih banyak faktor yang ikut mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
 3. Dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, Instansi perlu memberi perhatian kepada pegawai untuk peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan serta mengupayakan perbaikan kesejahteraan, sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ananta, Aris, 2002, *Landasan Ekonometrika*, PT Gramedia, Jakarta
- Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S., 2004, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bhakti, Eka Sarjana, 2008. *Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Koperasi Propinsi Kalimantan Timur*. Tesis Program Pascasarja Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Dessler, Gary, 2003, *Manajemen Personalialia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kesebelas. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Personalialia, Aplikasi dalam Perusahaan*, Djambata, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sunber Daya Manusia*. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pengantar Metodologi Research*, Bandung, Alurni.
- Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sunber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- M. Indra, 2000, *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Kutai di Tenggarong*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan

- Nawawi, H. 2003. *Management Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephan P. 2002. *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, STIE YKPN, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- _____ 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J.J., 2001, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Susiati, 2001, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja (Studi pada Terminal Peti Kemas Surabaya)*”. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Sutrisno, 2009, *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Syarifah, 2012, *Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur*. Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- The Liang Gie, 2001, *Administrasi Perkantoran Modern*, Radya Indra, Yogyakarta
- Umar, Husain, 2001, *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.