

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Dayang Siti Dahlia¹, Masjaya², Nur Fitriyah³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (3) Mengetahui pengaruh motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan bentuk penelitian kuantitatif. Objek penelitian yang diambil adalah Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 186 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang. Teknik pengukuran skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linear berganda yang pengolahan datanya dibantu dengan aplikasi program SPSS 20.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Motivasi, dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai*

¹Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman.

Abstract

The purpose of this study was to: (1) Determine the influence of motivation on the employee performance; (2) Determine the influence of organizational culture on the employee performance; (3) Determine the influence of motivation, and organizational culture on the employee performance simultaneously.

In line with the research objectives, this study used the descriptive method and form of quantitative research. The object of research is taken Regional Planning Agency Office Kutai regency. The population in this study were all civil servants in the Office of Regional Planning Agency Kutai regency, amounting to 186 people. Sampling technique in this study is simple random sampling using Slovin formula, the sample in this study was 65 people. Score measurement technique used in this study are Likert scale and data analysis techniques are used multiple linear regression were assisted with data processing applications SPSS 20.0 for windows.

The results showed that: (1) Motivation has a significant influence on employee performance; (2) Organizational culture has a significant influence on employee performance; (3) motivation, and organizational culture simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: motivation, organizational culture, employee performance

Pendahuluan

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan pembangunan nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-undang 1945 bahwa tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan perdamaian abadi, kemerdekaan dan keadilan sosial. Tujuan pembangunan Nasional tersebut mengandung arti untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut, maka pegawai negeri sebagai abdi masyarakat dan juga aparatur negara harus mempunyai komitmen, kesetiaan, dan ketaatan terhadap pemerintah, sehingga dapat menumbuhkan kembangkan aparatur yang berkualitas, berwibawa dan sadar akan tanggung jawabnya yang berkewajiban memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu untuk melaksanakan tugasnya, Pegawai harus memiliki kinerja yang baik, agar kedepannya pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun, teliti, dan penuh tanggung jawab.

Salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melakukan motivasi kerja secara menyeluruh karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga pekerjaan dari para pegawai bisa benar-benar efisien dan efektif. Selain itu, hal lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan ruh bagi setiap aktivitas yang dilakukan. budaya organisasi secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada instansi. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi, sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi serta strategi instansi.. Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas kepada instansi.

Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi merumuskan perencanaan pembangunan, melaksanakan pengendalian, monitoring dan evaluasi maupun koordinasi kegiatan pembangunan yang bersifat lintas sektoral di wilayah pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara melaksanakan koordinasi penyusunan program kegiatan maupun anggaran agar hasil yang dicapai bisa memenuhi target-target dalam visi maupun misi pembangunan di daerah. Adanya tantangan tersebut, sesuai dengan misi Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu Meningkatkan Kinerja Aparatur Perencana Pembangunan Daerah, maka dituntut para pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu memahami dan menerima dengan baik budaya organisasi di instansi tersebut agar mampu memberikan kinerjanya yang maksimal dalam upaya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Namun, sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara juga demikian. berdasarkan pengamatan di lapangan, masih ada ditemukan gejala dan hambatan yang dapat menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai seperti masih ada pegawai yang sering datang terlambat dari waktu jam kerja yang ditentukan dan pulang sebelum waktunya, masih ada pegawai yang pergi begitu saja disaat-saat jam kerja tanpa adanya keterangan, dan masih ada sebagian pegawai yang santai disaat jam kerja sehingga mengakibatkan kurangnya produktifitas kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul:

“Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara“. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Apakah secara simultan motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kerangka Dasar Teori

Menurut Hadari Nawawi (2003:35) Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Dan menurut pendapat Stephen P. Robbins (2001:166) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

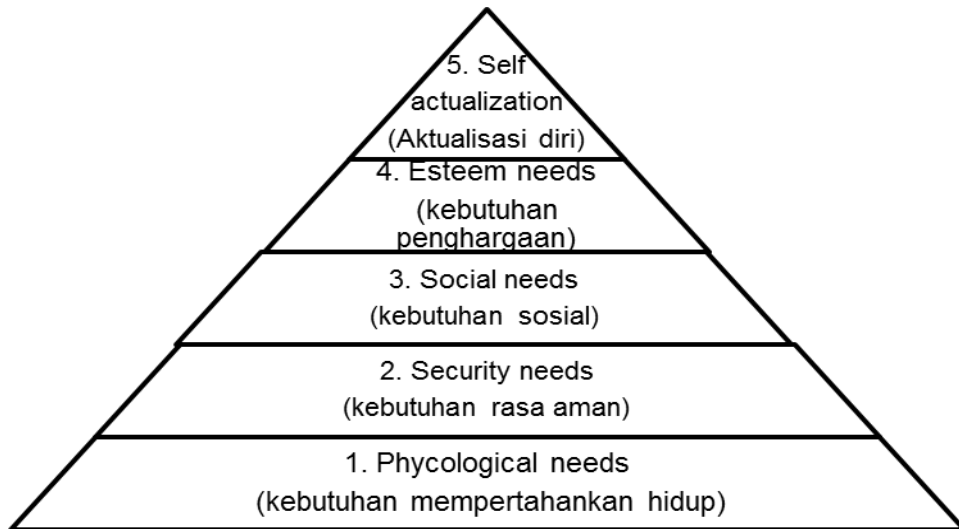
Menurut Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam T. Hani Handoko (2003:258) mengemukakan 5 macam kebutuhan yang tersusun secara hierarkis sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis : menerima gaji yang cukup untuk hidup, memiliki makanan dan minuman yang cukup, dan bekerja di lingkungan yang nyaman.
- b. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan : menerima kenaikan gaji secara teratur, memiliki asuransi medis dan cacat, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.
- c. Kebutuhan sosial : diterima oleh teman pribadi dan profesional, bekerja dalam kelompok yang sebanding, dan memiliki supervisi yang mendukung.
- d. Kebutuhan akan penghargaan : menerima penghargaan atas kinerja, mendapat promosi tingkat tinggi, dan menghasilkan reputasi yang luar biasa antar rekan kerja.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*) adalah kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri, keinginan untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan maupun bimbingan teknis.

Teori Maslow ini berbentuk hierarki kebutuhan individu yang terdiri dari 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri seperti pada gambar berikut ini:

Gambar
Teori Kebutuhan Manusia Menurut Maslow



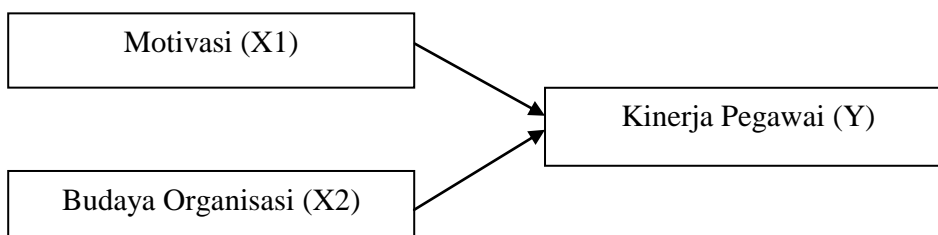
Sumber : T. Hani Handoko (2003:258)

Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi, dan cara-cara umum untuk melakukan pekerjaan, kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat keberhasilan dari usaha-usaha yang telah dilakukan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi yang mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, yang menjadi acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Davis (dalam Lako, 2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Widodo (2005: 78) berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka konseptual adalah kerangka berpikir penulis dalam melakukan penelitian yang didukung atau berdasarkan tinjauan teoritis (Literatur/buku) yang digunakan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Badan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara adalah dengan mengembangkan pegawai melalui peningkatan motivasi dan penerapan budaya organisasi. Pemahaman tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat dilihat pada gambar pemikiran penelitian sebagai berikut :



Sumber data : Penulis, 2014

Dari gambar kerangka pemikiran penelitian di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1
 - a. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
 - b. Ha : Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Hipotesis 2
 - a. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
 - b. Ha : Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara

3. Hipotesis 3

- a. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
- b. H_a : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Variabel bebas (X_1) Motivasi dengan indikator :
 - a. Kebutuhan Fisiologis
 - b. Kebutuhan Rasa Aman
 - c. Kebutuhan Sosial
 - d. Kebutuhan Akan Penghargaan
 - e. Kebutuhan Aktualisasi Diri
- 2. Variabel bebas (X_2) Budaya Organisasi dengan indikator :
 - a. Inisiatif Individu
 - b. Pengarahan
 - c. Integrasi
 - d. Dukungan manajemen
 - e. Kontrol
 - f. Pola Komunikasi
- 3. Variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai dengan indikator :
 - a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Kedisiplinan
 - d. Kerja sama
 - e. Kecakapan
 - f. Tanggung jawab

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dimana menganalisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya melalui rumus statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Penelitian ini didesain dengan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel tidak bebas (*dependen*), motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas (*independen*).

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di

kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 186 orang.

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 186 pegawai tersebut penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003:141).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir.

Pengambilan sampel yang masuk dapat ditolelir atau diinginkan, penulis menggunakan 10 % sebagai nilai e. Berdasarkan rumus slovin diatas, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{186}{1+186(0,1)^2}$$

$$= 65,03 = 65 \text{ orang}$$

Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* atau simple sederhana. “Dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. (Sugiyono,2009:64).

Data yang telah terkumpul melalui kuesioner, kemudian penulis olah kedalam bentuk *kuantitatif*, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan Sugiyono (2009:135) dengan skor sebagai berikut :

Tabel
Skala Skor

Jawaban	A	Skor tertinggi 5
Jawaban	B	Skor tinggi 4
Jawaban	C	Skor sedang 3
Jawaban	D	Skor rendah 2
Jawaban	E	Skor terendah 1

sumber: Sugiyono (2009 :135)

Teknik Analisis Data
Teknik Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi (X_1) budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan metode analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program SPSS dalam pengolahannya. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2010:277) :

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

Keterangan :

- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi dari motivasi
- b_2 = Koefisien regresi dari budaya organisasi
- \hat{Y} = Kinerja pegawai
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Budaya Organisasi
- e = Error atau sisa (residual)

Hasil Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan hipotesis, maka bagian ini menganalisis variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel X_1 (motivasi), X_2 (budaya organisasi). Variabel dependen disimbolkan dengan Y yaitu kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Analisis hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan paket program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0 for windows. Analisis hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.339	.595		-.569	.571
Motivasi	.363	.113	.305	3.221	.002
Budaya Organisasi	.705	.113	.589	6.227	.000

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai berturut-turut

adalah sebagai berikut: X_1 (Motivasi) sebesar 0,363, dan X_2 (Budaya Organisasi) sebesar 0,705, Sehingga persamaan regresi dapat dituliskan:

$$Y = -0,339 + 0,363X_1 + 0,705X_2 +$$

Konstanta yang bernilai -0,339 yang menunjukkan bahwa bila nilai variabel motivasi dan budaya organisasi tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara akan mengalami penurunan sebesar 0,339.

Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.428	.39991

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,667 yang artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk nilai R square (R^2) sebesar 0,445 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 44,5 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya yaitu sebesar 55,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.339	.595		-.569	.571
1 Motivasi	.363	.113	.305	3.221	.002
Budaya Organisasi	.705	.113	.589	6.227	.000

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,221 dan t_{tabel} sebesar 1,670 dengan taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} sebesar 3,221 > nilai t_{tabel} sebesar 1,670, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Untuk variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,227 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,670 dengan taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung}

sebesar $6.227 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,670, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis pengaruh faktor-faktor X_1 (Motivasi), X_2 (Budaya Organisasi), secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara menggunakan Uji hipotesis F_{hitung} , sebagaimana terdapat pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Uji F (Uji secara simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.964	2	3.982	24.900	.000 ^b
Residual	9.915	62	.160		
Total	17.880	64			

Sumber: Hasil Analisis SPSS 20

Sesuai dengan tabel di atas besarnya pengaruh faktor-faktor X_1 (Motivasi), X_2 (Budaya Organisasi), secara bersama-sama atau secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $24,900 > 3,15$, dengan demikian maka hipotesis ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (kinerja pegawai) terbukti dan dapat diterima.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai yang didapatkan dari hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi(X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah(BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara. Artinya, setiap kenaikan variabel X_1 tersebut akan menaikkan pula variabel kinerja pegawai (Y). Begitu pula budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara, artinya setiap kenaikan variabel X_2 akan menaikkan kinerja pegawai (Y).

2. Dari nilai R yang diperoleh sebesar 0,667 dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Sedangkan dari nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yang dikemukakan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 44,5%.
4. Berdasarkan hasil perhitungan *standardized coefficients beta* dari kedua variabel yang diteliti dapat dilihat bahwa variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah Budaya Organisasi (X_2). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh lebih kuat dibandingkan dengan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang bisa diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh lebih dibandingkan motivasi sehingga disarankan agar Instansi tersebut dapat meningkatkan aspek-aspek yang menunjang dalam pemberian motivasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.
2. Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi yang dapat dilakukan dengan perbaikan dalam pemberlakuan peraturan di instansi, misalnya dengan pengaturan jadwal lembur yang tepat, adanya toleransi dalam penyelesaian tugas, penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maupun dengan membagi beban kerja seadil mungkin kepada pegawai yang memiliki kompetensi.
3. Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara diharapkan dapat mempertahankan motivasi pegawai dalam bekerja dan berusaha meningkatkannya secara terus-menerus yang dapat dilakukan dengan cara mengakomodir setiap ide atau kreatifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sepanjang ide atau kreatifitas tersebut memberikan kontribusi yang positif terhadap instansi dan sejalan dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara, dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mampu mempererat rasa kekeluargaan antar pegawai serta menghilangkan kejenuhan akan pekerjaannya.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang relevan untuk dapat memperoleh hasil yang berbeda dan lebih baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- . 2006. *Evaluasi dan Kinerja SDM*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, P, Stephen. 2001. *Organizational Behavior*, Edisi 9, New Jersey: prentice Hall International Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayu Media Publishing, Malang.