

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**LIANA ENDA SARI
NPM : 13.832.0017**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA M E D A N
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**LIANA ENDA SARI
NPM : 13.832.0017**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan
Umum Kota Medan

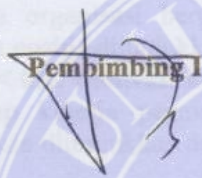
Nama Mahasiswa : LIANA ENDA SARI

No. Stambuk : 13.832.0017

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I


(Hery Syahril, SE, M.Si)

Pembimbing II


(Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Adelina Lubis, SE, M.Si)

Dekan



(Dr. Hasan Effendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus : 2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. 3) Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 175 orang pegawai, teknik sampling yang digunakan memakai stratified proporsional random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 64 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.521 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.1$. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0.183 dan signifikan ditunjukkan dengan $0.001 < 0.1$. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dimana positif ditunjukkan dengan nilai 54.245, signifikan ditunjukkan dengan $0.000 < 0.1$.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Liana Enda Sari. 138320017. “ The Impact of Work Motivation and Organizational Culture towards the Employees’ Performances at the Public Works Departement of Medan City”. Supervised by Hery Syahrial, S.E, M.Si and Eka Dewi Setia Tarigan, S.E, M.Si.

This study aims to determine: 1) whether of work motivation has a positive significant influence towards the employees’ performances at the Public Works Departement of Medan City. 2) whether of organizational culture has a positive significant influence towards the employees’ performances at the Public Works Departement of Medan City. 3) whether of both work motivation and organizational culture has a positive significant influence towards the employees’ performances at the Public Works Departement of Medan City. This type of research is asosiative. The population in this research is as much as 175 employees’, the sampling technique using stratifid propotional random sampling. Sample taken as much 64 employees’ at the Public Works Departement of Medan City. Data technique in this study was conducted by distributing qesonaire and processed using multiple linier regression analysis. The study result obtained that work motivation has a positive significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 0.521 and significant $0.000 < 0.1$. Organizationala culture has a positive significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 0.183 and significant $0.001 < 0.1$. Both work motivation and organizational culture has a positive significant influence towards the employees’ performances, where positive showed from the value 54.245 and significant $0.000 < 0.1$.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Employees’ Performances

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan judul, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulis Proposal Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan” untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Penyampaian proposal skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, M.si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Medan Area, sekaligus Dosen Pembimbing I yang selalu bijaksana dalam memberikan bimbingan, nasehat, serta meluangkan waktunya dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
5. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan proposal skripsi ini.
6. Ibu Yuni Syahputri SE. M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri seminar proposal dan seminar hasil.
7. Seluruh Dosen Pengajar terkhusus Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pimpinan, Staff, dan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian dalam skripsi ini.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tersayang dan tercinta yakni Ayahanda Muhammad Irfan dan Ibunda Mariana atas jerih payah baik secara moril maupun materil, serta doa dan dukungannya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini.
10. Sahabat dan Teman-Teman Manajemen Stambuk 2013 kelas Malam Ganjil dan Genap Universitas Medan Area, yang telah setia selama ini baik dalam memberikan bantuan dan kasih sayangnya kepada penulis selama dalam masa Studi Strata I.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian proposal skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

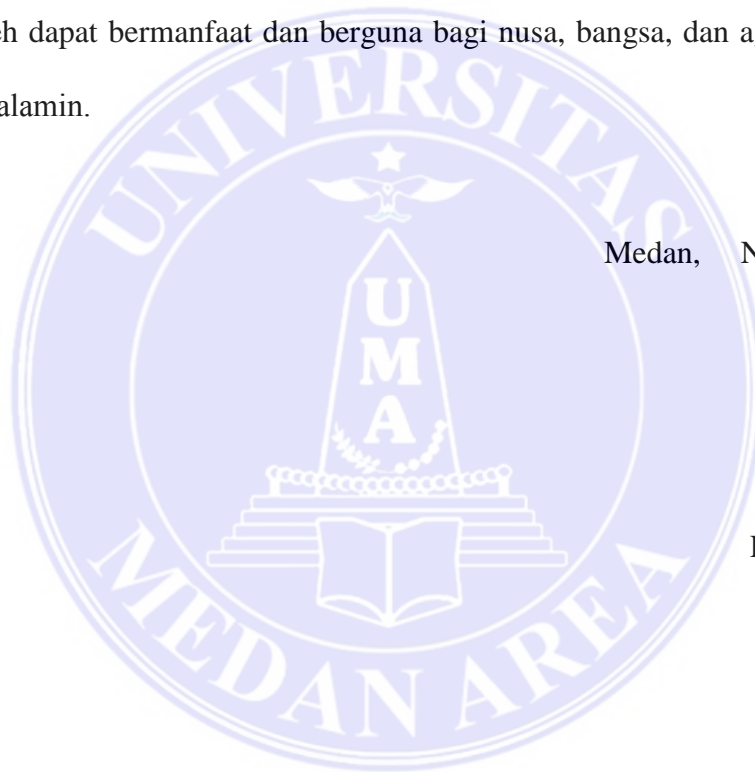
Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan proposal skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa, bangsa, dan agama. Amin ya rabbal ‘alamin.

Wassalam

Medan, November 2017

Liana Enda Sari



DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Motivasi Kerja	
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	5
b. Teori Motivasi Kerja.....	6
c. Indikator Motivasi Kerja.....	11
B. Budaya Organisasi	
a. Pengertian Budaya organisasi	11
b. Teori Budaya Organisasi.....	12
c. Indikator Budaya Organisasi.....	14
C. Kinerja Pegawai	
a. Pengertian Kinerja Pegawai	15

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai	16
c. Indikator Kinerja Pegawai.....	17
D. Penelitian Terdahulu	18
E. Kerangka Konseptual	19
F. Hipotesis.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	21
B. Populasi dan Sampel	22
C. Definisi Operasional /Variabel.....	23
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	31
1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan	31
2. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan	33
3. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan	34
4. Gambaran Umum Responden.....	35
5. Penyajian Data Angket Responden	36
6. Uji Instrumen Penelitian	38
7. Uji Asumsi Klasik	41
8. Uji Regresi Linear Berganda	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

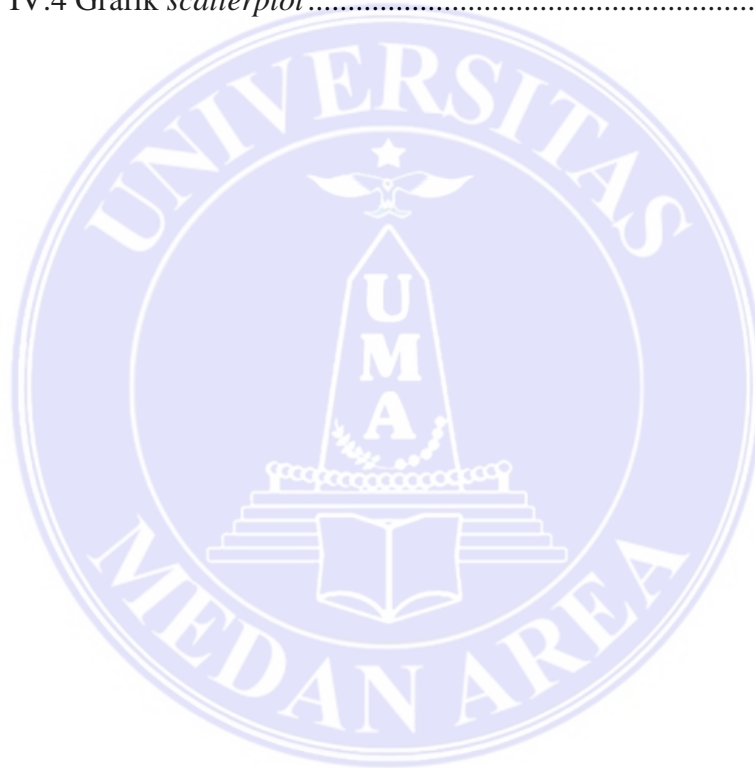


DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel III.1 Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel III.2 Mekanisme Operasional variabel	23
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	25
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel IV.2 Usia Responden	35
Tabel IV.3 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)	36
Tabel IV.4 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi (X1).....	37
Tabel IV.5 Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)	37
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	38
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	39
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)	39
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	40
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1).....	41
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2).....	41
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	44
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel IV.14 Hasil Uji Glejser	47
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
Tabel IV.16 Uji Simultan (Uji F).....	48
Tabel IV.17 Uji Parsial (Uji T)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Medan	34
Gambar IV.2 Histogram.....	42
Gambar IV.3 Normal <i>Probability Plot</i>	43
Gambar IV.4 Grafik <i>scatterplot</i>	46



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena apabila penurunan kinerja pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang atasan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dalam meningkatkan kinerja menurut Payaman S Simanjuntak (2005) setiap orang dipengaruhi banyak faktor, terutama faktor kompetensi individu yaitu kemampuan, keterampilan kerja, motivasi kerja dan etos kerja. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan

atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab (Hasibuan: 2008). Sedangkan menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan adalah Instansi yang melakukan aktivitas Pembina jalan, pembangunan, dan jembatan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan, yang berlokasi di Jalan Pinang Baris No. 114 Medan. Adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya tanggung jawab seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai dan kurangnya disiplin kerja seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telepon, atau sekedar bersantai serta juga seringkali pegawai terlihat tidak hadir tepat waktu. Permasalahan lainnya yang berkaitan erat dengan motivasi kerja dan budaya organisasi adalah penyediaan tempat kerja yang masih kurang nyaman seperti fasilitas-fasilitas yang disediakan masih kurang memadai dan pengawasan yang dilakukan pimpinan masih tergolong rendah sehingga masih ada beberapa pegawai yang merasa kesulitan saat mengerjakan tugas yang menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

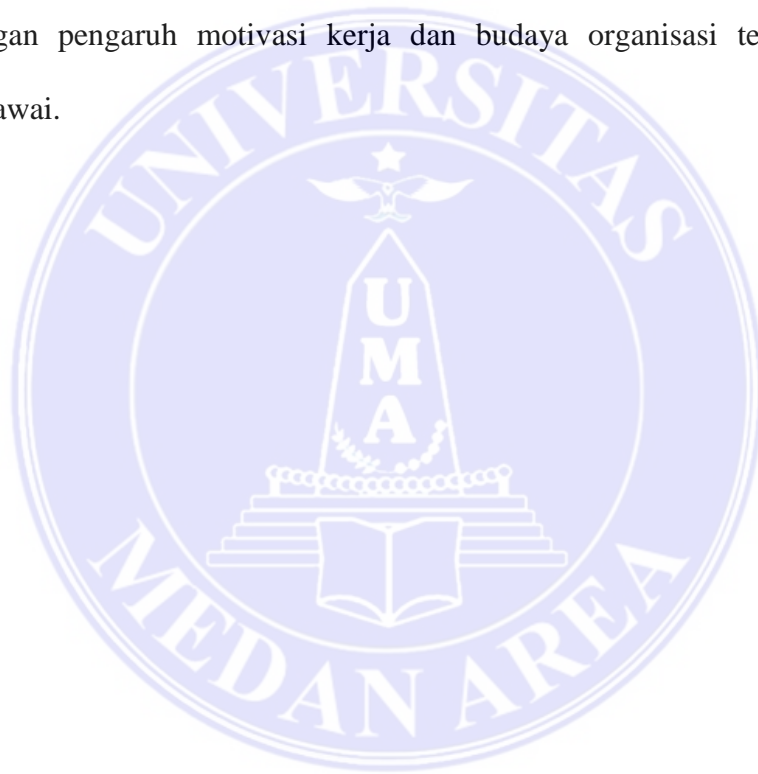
Untuk mempelajari lebih mendalam mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja dan budaya organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi “Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. (Hasibuan, 2013), Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Hubungan motivasi kerja dengan unjuk kerja dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, salah satunya dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Membahas mengenai motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari *job performance*. Unjuk rasa (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*). Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerja akan rendah pula meskipun kemampuan ada dan baik. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namun peluang untuk menggunakan kemampuan tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerja (*performance*) juga akan rendah. Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak pro aktif atau reaktif. Pada motivasi yang pro aktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan atau menciptakan peluang dimana

seseorang dapat menggunakan kemampuannya untuk performance yang tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Seseorang baru mau bekerja jika di dorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja.

b. Teori Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Menurut Barelson dan Stainer (dalam Sunyoto 2013) adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

1. Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori Maslow (dalam Sunyoto 2013) berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi yang mengejar yang berkesinambungan, jika suatu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan itu diganti oleh kebutuhan lain. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, semakin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup dan semakin lama pemenuhan dapat di tunda antara lain :

1. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Kebutuhan harga diri
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan rasa aman
5. Kebutuhan fisiologikal

Dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan pada teori tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi pro aktif dan dapat menimbulkan motivasi reaktif.

2. Teori Eksistensi – Relasi – Pertumbuhan

Teori motivasi ini dikenal sebagai teori ERG (Exitensi, relatednees, dan Grow needs) dikembangkan oleh aldefer. Aldefer mengelompokkan kebutuhan kedalam tiga kelompok sebagai berikut :

- a. Kebutuhan eksistensi (*exitensi needs*)
- b. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*)
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*grow needs*)

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan dan pertumbuhan terletak pada suatu kesinambungan kekonkretan dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan yang kurang konkret (abstrak). Teori ERG dari Aldefer ini, sama seperti teori tata tingkat kebutuhan dari maslow, tidak mencerminkan adanya kebutuhan-kebutuhan yang mengarah kemotivasi kerja yang pro aktif ataupun reaktif.

3. Teori Dua Faktor

Teoti ini juga dinamakan teori hygiene –motivasi dikembangkan oleh Herzberg. Ia menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja

(motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intrinsik dari pekerjaan itu.

- a. Tanggung jawab (*responsibility*)
- b. Kemajuan (*advancement*)
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Capaian (*achievement*)
- e. Pengakuan (*recognition*)

Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan berkaitan dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan sebagai berikut :

- a. Administrasi dan kebijakan
- b. Penyediaan
- c. Gaji
- d. Hubungan antara pribadi
- e. Kondisi kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercirikan pro aktif sedangkan yang termasuk dalam faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi yang lebih kreatif.

4. Teori keadilan (*Wquity Theory*)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams, salah satu asumsi Adams ialah jika orang melakukan pekerjaannya dengan imbalan gaji/penghasilan, mereka memikirkan tentang yang mereka berikan pada pekerjaannya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran pekerjaan mereka. Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut :

- a. Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi dan keadilan
 - b. Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkan
 - c. Semakin besar persepsi ketidakadilan, semakin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu
 - d. Orang akan mempersiapkan ketidakadilan yang tidak menyebarkan dari pada ketidakadilan yang menyenangkan, menurut Lawaker, teori keadilan dan teori harapan cenderung membuat perkiraan-perkiraan yang sama dan sebagai hasilnya ada usaha untuk memasukkan aspek yang diperhatikan, corak motivasi kerja pada teori keadilan ini termasuk pro aktif.
5. Teori Motivasi Berprestasi (*Achievement Motivation*)

Teori ini lebih tepat disebut teori kebutuhan dari Mc Clelland, karena ia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*needs for achievement*), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi/hubungan (*need for affiliation*) penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), adanya dorongan atau gairah untuk melakukan suatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya, dorongan ini disebut kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need*).

Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan

(*need for affiliation*), kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih disukai dan diterima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

6. Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Teori ini mempunyai dua aturan pokok : aturan pokok yang berhubungan dengan perolehan jawaban-jawaban yang benar dan aturan pokok lain yang berhubungan dengan penghilangan jawaban-jawaban yang salah. Pengukuhan dapat terjadi positif (pemberian ganjaran untuk satu jawaban yang di inginkan) atau negatif menghilangkan satu rangsang aversif jika jawaban yang di inginkan telah diberikan, tetapi organisme harus membuat antara aksi atau tindakannya dengan sebab akibat.

7. Teori Penetapan (*Goal Setting Theory*)

Locke mengusulkan model kognitif, yang dinamakan teori tujuan yang mencoba menjelaskan hubungan niat (*intentions*) atau tujuan dengan perilaku, dengan penetapan dari tujuan secara sadar. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri, bila didasarkan oleh prakarsa sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak pro aktif dan ia akan berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bila seseorang tenaga kerja yang lebih bercorak reaktif maka ia menetapkan sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan usaha mencapai tujuan tersebut tidak selalu besar.

8. Teori Harapan (*Expectacy*)

Model harapan dari Lawler menyatakan bahwa besar kecilnya motivasi seorang dihitung dengan rumus sebagai berikut: menurut Lawler faktor-faktor yang menentukan E-P (kemungkinan besarnya upaya menyebabkan unjuk kerja yang diinginkan) ialah harga diri atau kepercayaan diri, pengalaman lampau dalam situasi serupa, situasi sekarang, komunikasi (informasi dan persepsi) dari orang lain. Besar kecilnya harapan P-O (sebesar apa kemungkinan untuk mendapatkan berbagai hasil keluaran jika mencapai unjuk kerja tertentu), yang ditentukan oleh faktor seperti pengalaman, ketertarikan dari hasil keluaran, kepercayaan, harapan, situasi aktual dan komunikasi dari orang lain.

c .Indikator Motivasi Kerja

Indikator bagi motivasi kerja menurut dalam Malayu S.P Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Pengakuan sebagai individu
- c. Keamanan
- d. Tempat kerja yang baik
- e. Pengakuan atas prestasi

B. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang di ciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak

menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula di rasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli:

Ivancevich (2006:44) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola. Robbins (2002:247) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi.

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Peter. F Drucker dalam Tika (2006:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait

Berdasarkan definisi dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

b. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dianut oleh pegawai didalam organisasi merupakan hasil kristalisasi budaya lokal setempat dan budaya personal yang melatar belakangi setiap pegawai dimana pegawai tersebut bekerja. Dalam aplikasinya, seringkali budaya organisasi tersebut tidak positif terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, sehingga menghambat kinerja pegawai dalam setiap organisasi.

Menurut Robbins (2008:728-735) mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, kemudian nilai-nilai tersebut di pengaruhi secara kuat oleh criteria kriteria tertentu untuk di seleksi. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Menurut Teori Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5) bahwa, ada enam indikator budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal.

3. Berbagi nilai.

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi orang lain.

4. Penyesuaian

Perlu menyesuaikan anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi kelompok tersebut.

Dari indikator-indikator di atas dapat dijelaskan bahwa asumsi dasar keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, dan penyesuaian sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang dapat membawa organisasi membentuk budaya organisasi yang kuat.

C. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

b. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai – nilai agama yang dianutnya.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002:124) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Tanggung jawab

Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

3. Disiplin kerja

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

4. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
----	------	-------	------------------

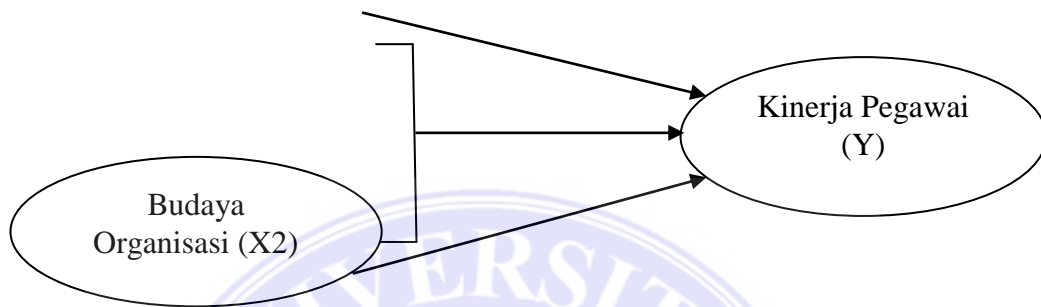
1	Indra Rizky Oktavian 2011	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,530 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dengan nilai 0,349 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dengan nilai 6,228 dan signifikan dengan 0,000.
2	Isnan Munarwisyah 2012	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan nilai 0,525 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dengan nilai 0,324 dan signifikan dengan 0,000, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dengan nilai 6,631 dan signifikan dengan 0,000 terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

E. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Kesimpulannya menurut penulis adalah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi

motivasi kerja dan budaya organisasi maka akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

Motivasi Kerja (X1) : Variabel *Independen* Pertama

Budaya Organisasi (X2) : Variabel *Independen* Kedua

Kinerja Pegawai (Y) : Variabel *dependen*

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan yang terletak di Jl. Pinang Baris No.114 Medan .

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan November 2017.

**Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
1	Penyusunan proposal								
2	Seminar proposal								
3	Pengumpulan data								
4	Analisis data								
5	Seminar Hasil								
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi								
7	Pengajuan sidang meja hijau								

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan berjumlah sebanyak 175 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)” Dari jumlah populasi 175 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = \frac{175}{1 + (N(e)^2)}$$

$$1 + 175 (0.1)^2$$

$$= 64 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik stratified proporsional random sampling. Menurut Sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan stratified proporsional random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

C. Definisi Operasional / Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel III.2
Mekanisme Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.	a.Kesempatan untuk maju b.Pengakuan sebagai individu c.Keamanan d.Tempat kerja yang baik e.Pengakuan atas prestasi	<i>Likert's</i>

2.	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya Organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola.	a. Asumsi Dasar b. Pedoman mengatasi masalah c. Berbagi nilai d. Penyesuaian	<i>Likert's</i>
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	a. Kualitas Kerja b. Tanggung Jawab c. Disiplin Kerja d. Inisiatif	<i>Likert's</i>

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yang di gunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam

penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan Kuesioner, yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pegawai selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Rank Spearman*.

Pengertian Korelasi *Rank Spearman* menurut Jonathan Sarwono (2006:43), menyatakan bahwa “Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan-hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat tergantung yang berskala ordinal”.

Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pertanyaan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat

diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2005:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.”

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan statistik. Analisis statistik dilakukan dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

Uji *Kolmogrov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,1$ maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,1$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
- b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang, dkk (2008). Variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 , atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, dkk, 2008).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedositas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dan Uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 10%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

3. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (\text{Sugiyono, 2012:204})$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- X₁ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Budaya Organisasi)
- o = Konstanta
- β_{1,2} = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali : 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan

variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali:2005).

Kriteria pengujian :

- Jika nilai signifikan < 0.1 , maka model dikatakan layak untuk dijadikan dasar penelitian.
- Jika nilai signifikan > 0.1 , maka model dikatakan tidak layak untuk dijadikan dasar penelitian.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. (Ghozali:2005).

Kriteria pengujian :

- Jika variabel bebas $> 0,1$ maka variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- Jika variabel bebas $< 0,1$ maka variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Keempat, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan MattesonM.T. 2006. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh.Erlangga, Jakarta.
- Mankunegara, A.Anwar P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2001. **Budaya Organisasi**. Jakarta : Gramedia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan**. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins SP dan Judge. 2002. **Perilaku Organisasi**, Jakarta : Salemba Empat.
- Schein, E.H. 1997, **Organizational Culture and Leadership**, Jossey-Bass, San Fransisco.
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, S. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, dkk, 2008. **Analisis Data dan Penelitian**. Penerbit USU Press, Medan.
- Sunyoto, D. 2013. **Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : CAPS
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, CV : Bandung.
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Cetakan 14. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Pendidikan**. CV Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. PT Prenada Media Group : Jakarta.

Tika, MP.2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.**
Jakarta : Bumi Aksara

Simanjuntak, Payaman S. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kerja.** Jakarta,
Lembaga Penerbit FEUI.

Skripsi:

Oktavian. Indra Risky. **2011. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Semarang.** Skripsi.

Munarwisyah. Isnan. **2012. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan.** Skripsi



LAMPIRAN

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	35	54.7	54.7	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	64.1	64.1	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	53.1	53.1	53.1
	5	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	59.4	59.4	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	50.0	50.0	50.0
	5	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	57.8	57.8	57.8
	5	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	35	54.7	54.7	64.1
	5	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	65.6	65.6	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	51.6	51.6	51.6
	5	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	53.1	53.1	53.1
	5	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	37.5	37.5	37.5
	5	40	62.5	62.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Regression

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	17.48	1.345	64
Motivasi Kerja	21.94	1.735	64
Budaya Organisasi	17.97	1.321	64

Correlations

		Kinerja	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.788	.616
	Motivasi Kerja	.788	1.000	.650
	Budaya Organisasi	.616	.650	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Budaya Organisasi	.000	.000	.
N	Kinerja	64	64	64
	Motivasi Kerja	64	64	64
	Budaya Organisasi	64	64	64

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.628	.820

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.961	2	36.481	54.245	.000 ^a
	Residual	41.023	61	.673		
	Total	113.984	63			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.779			1.501	
	Motivasi Kerja	.521	.078	.672	6.645	.000	.578	1.731
	Budaya Organisasi	.183	.103	.180	1.777	.001	.578	1.731

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Normalitas Data

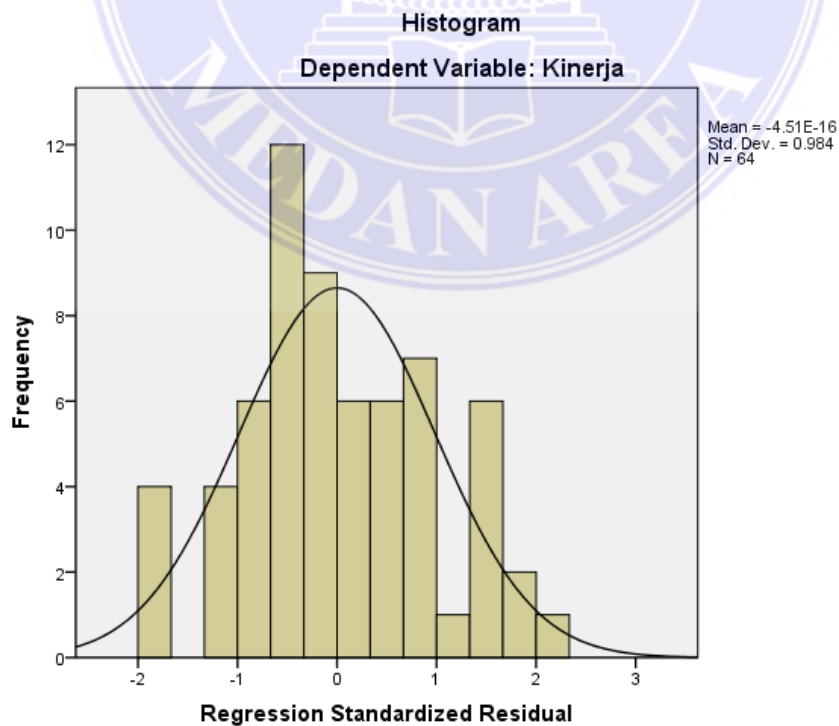
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97890551
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557

a. Test distribution is Normal.

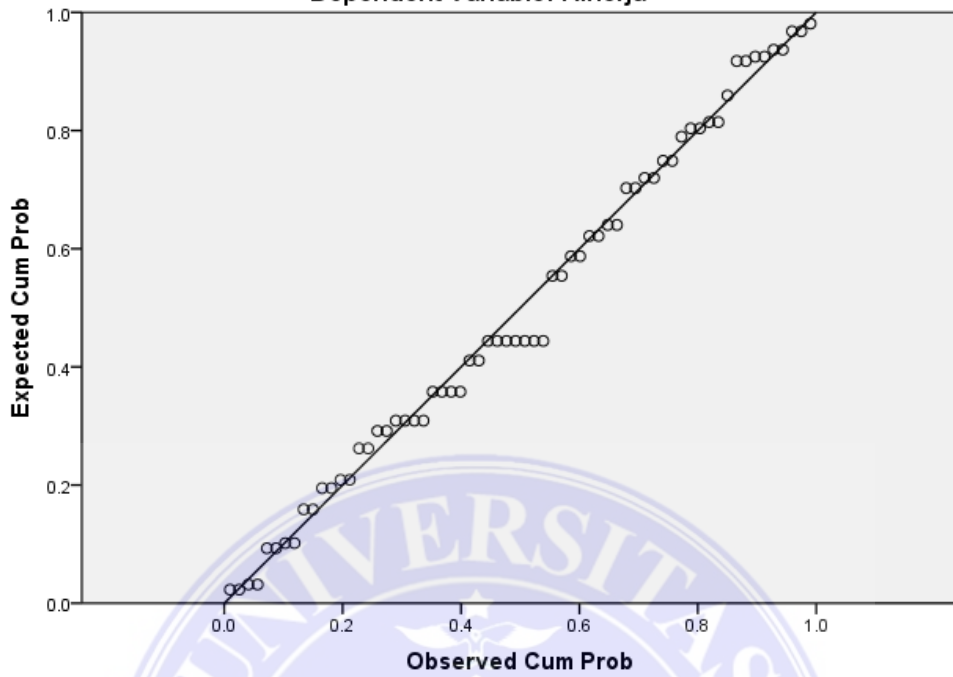
b. Calculated from data.

Charts



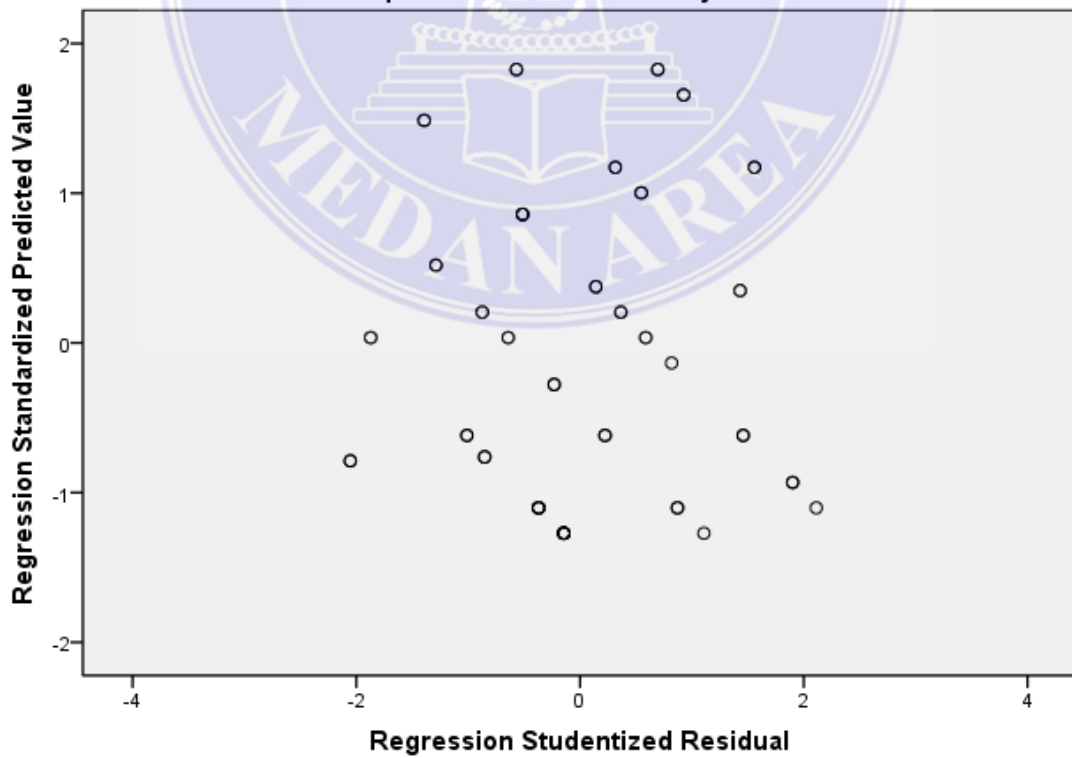
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

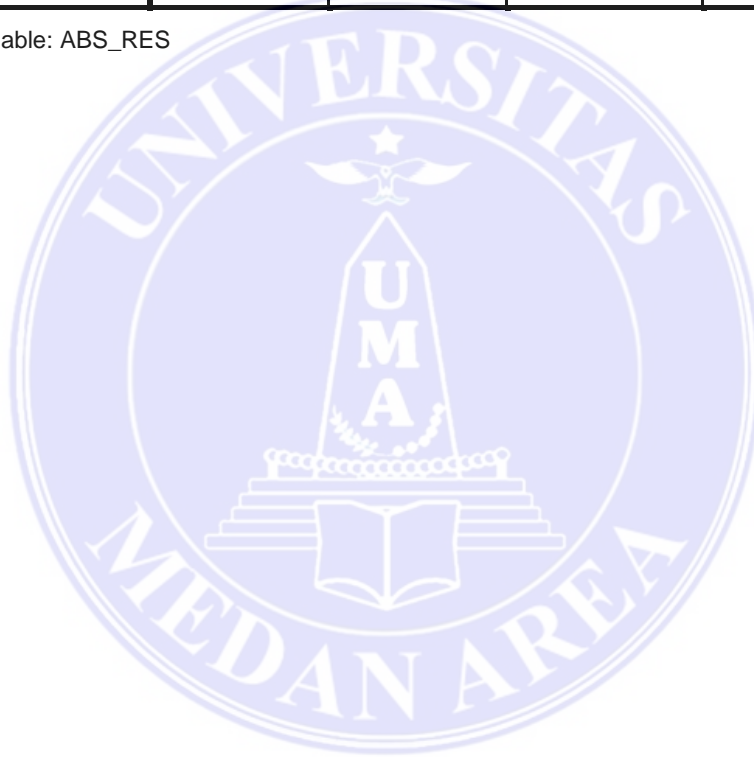


Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.864	.842		1.026	.309
	Motivasi Kerja	.075	.044	.281	1.717	.091
	Budaya Organisasi	-.104	.058	-.294	-1.798	.077

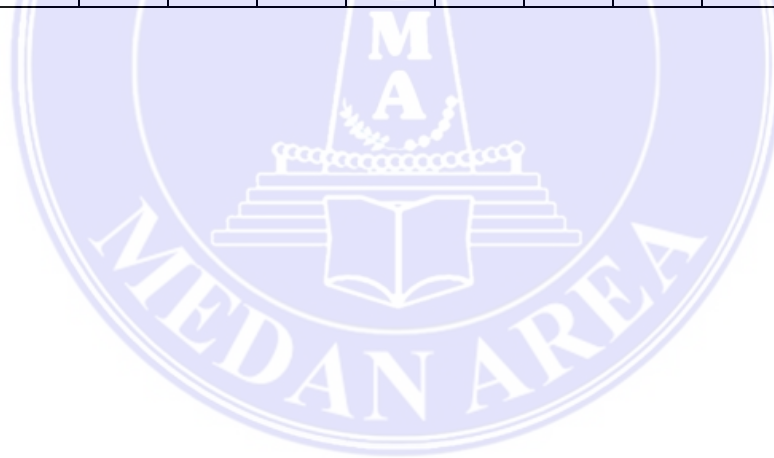
a. Dependent Variable: ABS_RES



LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	51
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	61
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	50
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52



Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	51.27	26.638	.756	.947
p2	51.33	25.238	.854	.944
p3	51.27	27.210	.636	.950
p4	51.53	25.838	.745	.948
p5	51.27	25.781	.942	.943
p6	51.27	26.638	.756	.947
p7	51.53	26.124	.694	.949
p8	51.27	26.638	.756	.947
p9	51.47	24.981	.828	.945
p10	51.33	27.810	.552	.952
p11	51.20	25.886	.880	.944
p12	51.33	25.238	.854	.944
p13	51.13	27.267	.585	.952

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	13

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

		P1	P2	P3	P4	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.658**	.700**	.658**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.008	.004	.008	.000
	N	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.658**	1	.411	.757**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.008		.128	.001	.000
	N	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.700**	.411	1	.411	.687**
	Sig. (2-tailed)	.004	.128		.128	.004
	N	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.658**	.757**	.411	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.128		.000
	N	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.793**	.882**	.687**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	
	N	15	15	15	15	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	4

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja (X₁)

Scale: ALL VARIABLES

		P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P5	Pearson Correlation	1	.700**	.658**	.700**	.762**	.951**
	Sig. (2-tailed)		.004	.008	.004	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.700**	1	.658**	1.000**	.762**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.004		.008	.000	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.658**	.658**	1	.658**	.915**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008		.008	.000	.001
	N	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	.700**	1.000**	.658**	1	.762**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.008		.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
P9	Pearson Correlation	.762**	.762**	.915**	.762**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001		.000
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.951**	.793**	.747**	.793**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Budaya Organisasi (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

		P10	P11	P12	P13	TOTAL
P10	Pearson Correlation	1	.739**	.508	.342	.608*
	Sig. (2-tailed)		.002	.053	.211	.001
	N	15	15	15	15	15
P11	Pearson Correlation	.739**	1	.807**	.600*	.900**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.018	.000
	N	15	15	15	15	15
P12	Pearson Correlation	.508	.807**	1	.497	.882**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000		.059	.000
	N	15	15	15	15	15
P13	Pearson Correlation	.342	.600*	.497	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.211	.018	.059		.001
	N	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.608*	.900**	.882**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.010	
	N	15	15	15	15	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4