

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM  
BINA MARGA KABUPATEN MUSI RAWAS**

**Muhamad Effendi**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

E-mail : [muhammad\\_effendi@univbiinainsam.ac.id](mailto:muhammad_effendi@univbiinainsam.ac.id)

**ABSTRACT**

*The problem in this study is the lack of organizational culture and motivation for the performance of employees at the Public Works Office of Bina Marga, Musi Rawas Regency, so that employee performance is less than optimal and not in accordance with expectations. This research is a quantitative study that uses data collection methods by observing and recording directly at the research site (observation), conducting direct questions and answers at the source using a questionnaire (questionnaire), and documentation by reading literature guidelines. The results showed that organizational culture and motivation greatly influenced the performance of employees at the Public Works Office of Bina Marga, Musi Rawas Regency. It can be concluded that a good organizational culture and high motivation can produce performance in accordance with the expectations of the organization or leader.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Masalah dalam Penelitian ini adalah kurangnya budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas, sehingga membuat kinerja pegawai kurang optimal dan belum sesuai dengan harapan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan langsung pada tempat penelitian (observasi), melakukan tanya jawab langsung pada sumber menggunakan media angket (kuisisioner), dan dokumentasi dengan cara membaca pedoman-pedoman literature. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas. Dapat disimpulkan bahwa dengan budaya organisasi yang baik dan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi atau pimpinan.

**Kata kunci :** *Return on Equity, Debt to Equity Ratio , Saham, Moderated Regression Analysis*

## I. PENDAHULUAN

Tolak ukur berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan kinerja organisasi instansi pemerintah bergantung pada pelaksanaan kegiatan setiap pegawainya.. Agar tujuan kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, maka sangat antara pimpinan dan pegawai harus dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik serta melakukan pelaksanaan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik dan berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada organisasi merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dan sekelompok pegawai pada suatu instansi atau organisasi pemerintah, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi pemerintah secara legal sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, sesuai dengan moral maupun etika dan tidak melanggar hukum. Budaya organisasi dan motivasi yang berlaku pada organisasi cenderung dipengaruhi pada tingkat kinerja pegawai. Di setiap tugas pegawai instansi atau organisasi pemerintah memiliki keterkaitan sangat erat terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.[1] Dalam artian budaya organisasi di sini sangatlah luas, oleh sebab itu dalam penelaahannya diperlukan suatu konsentrasi pada salah satu pandangan budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki aspek-aspek seperti *values*, *rituals*, *heroes*, dan *symbols* yang diyakini mempengaruhi kinerja instansi pemerintah. Untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung tercapainya visi dan misi organisasi

Pemerintah mencakup: proaktif

(*proactivity*), unggul (*excellence*), kerjasama tim (*teamwork*), inovasi (*innovation*) dan bertanggung jawab (*responsibility*). Budaya organisasi suatu instansi pemerintah agar pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sebagai tanggungjawabnya. Instansi pemerintah membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan organisasi berhubungan dengan budaya organisasi. Oleh sebab itu didalam melaksanakan suatu budaya organisasi diperlukan suatu perilaku yang optimal. Peningkatan kinerja dari suatu unit kerja berkaitan erat dengan budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, untuk mendorong kinerja yang baik seorang pegawai memerlukan faktor motivasi. Setiap organisasi agar kinerja pegawai berdayagunaan berhasil guna harus mampu meningkatkan motivasi dengan dukungan pegawai yang jujur, profesional, bertanggung jawab, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan hasil kinerja pegawainya. Tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan dengan meningkatkan motivasi. Dengan setiap pegawai memotivasi diri mereka, maka pegawai akan membuat pilihan yang baik untuk melakukan sesuatu terhadap pekerjaannya, karena dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja optimal pada dasarnya agar dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau institusi pemerintah. Dengan demikian kualitas kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Pegawai yang memiliki semangat yang tinggi akan menimbulkan motivasi yang baik, untuk bekerjakeras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, dan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan

pengawasan yang ketat dalam mencapai kinerja.

Kantor Dinas PU Bina Marga Musi Rawas merupakan suatu instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tupoksi Pekerjaan Umum Bina Marga yaitu diantaranya penyusunan perencanaan bidang Pekerjaan Umum Bina Marga, kebijakan teknis bidang Pekerjaan Umum Bina Marga, pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Pekerjaan Umum Bina Marga, pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitas pelaksanaan kegiatan bidang Bina Marga, kegiatan tatasaha Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hasil observasi awal menunjukkan faktor variabel kinerja yaitu hasil kerja belum sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Segi budaya organisasi kemauan untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya masih kurang, kurangnya ketetapan melayani publik untuk setiap bagian bidang yang ada, budaya berjalan sekarang cenderung “kaku” khususnya terhadap para tamu, masih sangat kuat/dominannya budaya sungkan dalam menegur pegawai yang tidak disiplin. Segi motivasi kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, kurangnya penunjang kerja, seperti peralatan kantor, kurangnya pemberian kesempatan peningkatan kemampuan dari pimpinan, pegawai kurang berani melakukan inovasi, pegawai kurang berani dalam mengambil keputusan penyelesaian kerja yang diberikan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis paparkan. Maka dengan ini, penulis memilih permasalahan untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja

Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara pegawai dengan atasan langsung[2].

Dalam suatu kinerja terdapat 7 (tujuh) indikator yaitu [2]:

1. Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
2. Standar  
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.tanpa standar , tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik  
Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kuatitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefenisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya.
4. Alat atau sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membatu menyelesaikan tujuan degan sukses. Alat atau saranan merupakan faktor penunjang untuk pencapai tujuan.
5. Kompetensi  
Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya degan baik.
6. Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melaku sesuatu .menejer memfasilitasi motivasi kepada pegawai degan insetif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menentang, menetapkan standar terjaukau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan

perkerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

#### 7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### 2.2 Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas[4].

Indikator Budaya Organisasi sebagai berikut [8]:

#### 1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

#### 2. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

#### 3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu.

#### 4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

#### 5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

#### 6. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikyang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

### 2.3 Motivasi

Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha[9].

Indikator dari motivasi adalah[9]:

#### 1. Kebutuhan Fisik

Meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.

#### 2. Kebutuhan Keselamatan

Meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.

#### 3. Kebutuhan Sosial

Meliputi persahabatan dan berinteraksi dengan orang lain.

#### 5. Kebutuhan akan Kehormatan

Meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan oleh orang lain.

#### 6. Kebutuhan Aktualisasi

Meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Allianz Life Indonesia di Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi

dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia Denpasar. PT Allianz Life Indonesia secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia. Data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 23 For Windows. Sedangkan variabel secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia. Implikasi dari penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal : pekerjaan harus sesuai dengan standar, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi harus diperkuat terutama dalam hal komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dukungan atasan untuk memberikan contoh yang baik. Karyawan harus ditingkatkan terutama dalam hal : tanggung jawab atas pekerjaan dan memelihara suasana kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan [11].

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai frontliner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

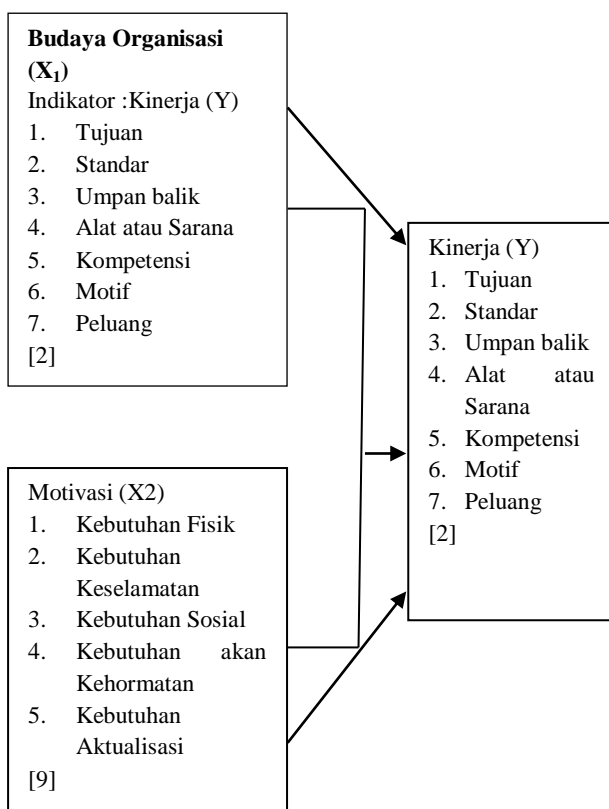
kinerja pegawai. Variabel budaya dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi Bank Kalsel adalah bahwa dalam mendukung budaya organisasi dan motivasi juga perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas dari potensi pegawai frontliner, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai frontliner[12].

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR&CDC dan NETWORK AREA). Pada saat ini PT. Telekomunikasi Indonesia tercatat sebagai perusahaan telekomunikasi paling bernilai di Asia Tenggara, dan telah mempertahankan posisinya selama empat tahun berturut-turut dan pertama kalinya masuk Brand Finance Global 500 pada peringkat 393, dengan posisi tersebut, PT. Telkom juga menjadi perusahaan nomor 1 Indonesia, dan berada di peringkat 40 diantara perusahaan – perusahaan telekomunikasi di dunia. Oleh karena itu peran sumber daya manusia di PT. Telekomunikasi Indonesia sangat penting sehingga perusahaan harus mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu budaya organisasi dan motivasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia witel Jakrta Selatan unit HR&CDC dan Network Area, dengan menggunakan budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Telekomunikasi witel Jakarta Selatan unit HR&CDC dan Network Area. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan koefisien

determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,5% dan 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.[13]

**2.4 Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada Gambar 1 kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

**2.5 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.
2. Ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

3. Ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek dalam lingkup penelitian. Populasi diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian[15].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas berjumlah 57 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut[14]. Dalam penelitian ini populasi akan dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yakni pengambilan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

**3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya[14]:

1. Observasi  
Observasi adalah pengamatan terhadap objek yang akan dicatat datanya, dengan persiapan yang matang, dilengkapi dengan instrument tertentu. Metode ini digunakan untuk melihat langsung keadaan pada Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.
2. Angket / Kuisisioner  
Angket merupakan daftar pertanyaan yang berisi alternatif jawaban agar responden memiliki pertimbangan atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh peningkatan kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan motivasi di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang menyangkut objek penelitian.

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan apa yang dapat mengungkapkan data dari variabel yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud[16]. Uji validitas ini akan dilakukan di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

Koefisien validitas untuk seleksi item pada tes yang mengukur kemampuan ini dapat dipilih dari item-item. Pegawai yang diberikan kuesioner untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad [16]$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi
- N : Jumlah subjek
- X : Skor butir soal
- Y : Skor total

Reliabilitas serta teknik-tekniknya dapat digunakan dengan memahami tehnik-tehnik yang telah dikemukakan tersebut tentunya peneliti dapat mempertimbangkan kebaikan dan kekurangannya. Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian digunakan rumus alpha sebagai berikut[16] :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad [16]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Koefisien reliabilitas tes yang dicari
- n : Banyak butir soal
- $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians skor tiap butir soal
- $\sigma_t^2$  : Varians skor total

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi[16].

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan.

3.5 Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana

Uji linearitas merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih, Analisis linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:[16]

$$Y = a + b X + e \quad [16]$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X = Budaya organisasi dan motivasi
- A = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regrasi
- e = error term

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan mencari

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:[15]

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

[15]

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi
- N : Jumlah subjek
- X : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat

Klasifikasi besarnya koefisien korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Taraf Koefisien Korelasi**

Rentang Nilai	Keterangan
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Sangat baik
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Baik
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Kurang
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	Sangat rendah

Sumber :[15]

### 3. Uji t

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan membandingkan  $t_{Hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  dengan rumus sebagai berikut :[14]

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad [14]$$

Keterangan :

- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Kaidah

keputusannya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

berarti diterima sebaliknya  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

berarti tidak diterima atau ditolak.

Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dapat dilakukan hipotesis regresi secara terpisah (parsial) dengan menggunakan analisis varian uji t melalui

prosedur sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$ , Menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

$H_a : p \neq 0$ , Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

$H_0 : p = 0$ , Menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas

$H_a : p \neq 0$ , Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

### 4. Regresi Linier Berganda

Analisis linier ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih, Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:[16]

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad [16]$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Motivasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi

### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) dengan rumus [16]:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad [16]$$



Dimana :

- $R^2$  = Koefisien Determinasi
- $B_1$  = Korelasi Budaya Organisasi
- $B_2$  = Keofisien Korelasi Motivasi
- $X_1$  = Budaya Organisasi
- $X_2$  = Motivasi
- $Y$  = Kinerja

**6. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Untuk menguji signifikansi dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ [16]

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

[16]

Dimana :

- $R^2$  = Nilai Regresi
- $m$  = Jumlah variabel bebas
- $n$  = Jumlah responden

Jika :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan  
 $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)} \text{ (dk pembilang = m) (dk penyebut = n - m - 1)}$$

Untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama-sama dengan menggunakan analisis varian uji f melalui prosedur sebagai berikut :

- $H_0 : p = 0$ , Menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Musi Rawas
- $H_a : p \neq 0$ , Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Dinas PU Bina Marga Musi Rawas merupakan salah satu Dinas di dalam

Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas yang bertugas membangun infrastruktur jaringan jalan dan jembatan di wilayah Kabupaten Musi Rawas guna mendukung pembangunan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat sehingga akan menjadikan Kabupaten Musi Rawas terus tumbuh dan mampu bersaing dalam era globalisasi ini.

Dinas PU Bina Marga Musi Rawas dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dinas PU Bina Marga Musi Rawas berlokasi di Jalan Komplek Perkantoran Kabupaten Musi Rawas Kilometer 14,5 Muara Beliti, dan memiliki 3 Unit Pelaksana Teknis yang terdiri dari beberapa kecamatan dan tersebar di wilayah Kabupaten Musi Rawas, yaitu UPTD wilayah I terdiri dari Kecamatan BTS Ulu, Sukakarya, Jayaloka, Tua Negri, dan Tiang Pumpung Kepungut. UPTD wilayah II terdiri dari Kecamatan Muara Lakitan, Muara Kelingi, Megang Sakti, dan Muara Beliti. UPTD wilayah III terdiri dari Kecamatan Tugu Mulyo, Purwodadi, Selangit, Sumber Harta, dan Terawas. Penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas PU Bina Marga Musi Rawas tertuang dalam peraturan Bupati Musi Rawas nomor 49 tahun 2008.

**1. Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *korelasi product moment* dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya.

**2. Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama[14]. Untuk uji reliabilitas menggunakan teknik belah dua (*Split Half*), dimana suatu instrumen penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode teknik belah dua, maka nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Split Half*.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Coefficient $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ $N=20$	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,910	0,444	Reliabel
Motivasi (X2)	0,949	0,444	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,919	0,444	Reliabel

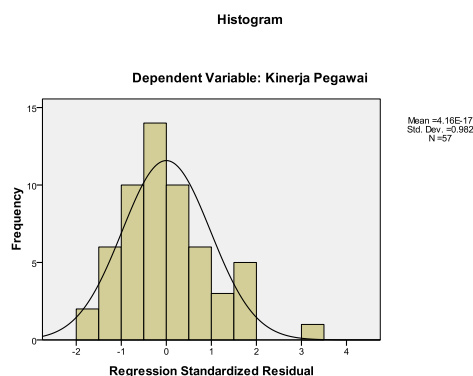
Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,910. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,949. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,919. Nilai  $r_{tabel}$   $N=20$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya

### 3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih besar dari 0.05 (nilai

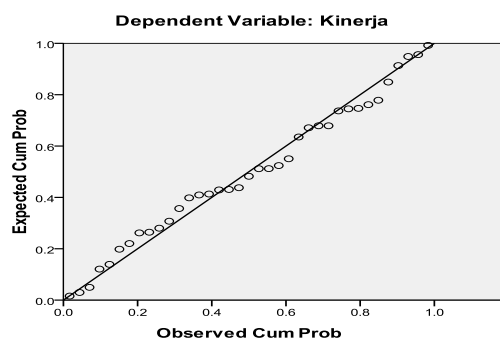
minimum) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) kurang dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas (Histogram)**

Pada uji normalitas sebaran, data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output histogram yang dihasilkan pada gambar 2 Uji Normalitas (Histogram) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)**

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 3 hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi, hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang

merata pula pada garis regresi.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

**4. Teknik Analisis Data**

**a. Regresi Linear Sederhana**

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas  $X_1$  (Budaya Organisasi) dan  $X_2$  (Motivasi) variabel terikat Y (Kinerja Pegawai)[15]. Persamaan yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ . Pengelolaan data regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 23.

**1) Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

**Tabel 2**

**Hasil pengujian Regresi Linear Sederhana variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized	Standardized
		Coefficients	Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	21.176	
	Budaya Organisasi	.635	.598

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ , maka dapat dihasilkan persamaan output adalah  $Y' = 21.176 + 0.635X$ , sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients* Budaya Organisasi sebesar 0.635 merupakan koefisien regresi.

**a) Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel.[15] Pengolahan data uji koefisien

korelasi dengan menggunakan Program SPSS 23.

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.358	4.855

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.598. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai hubungan Sedang.

**b) Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis apakah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Suatu data dikatakan terdapat pengaruh jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima begitu juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4**

**Hasil Pengujian t variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.917	.005
	Budaya Organisasi	5.539	.000

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$

sebesar 5.539 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.673. Ini menunjukkan bahwa  $5.539 > 1.673$  dan  $Sig. 0.005 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

2) Variabel Motivasi ( $X_2$ )

**Tabel 5**  
Hasil pengujian Regresi Linear Sederhana variabel Motivasi ( $X_2$ )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.251	8.018	
	Motivasi	.669	.127	.580

**Coefficients<sup>a</sup>**

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y' = a + bX$ , maka dapat dihasilkan persamaan output adalah  $Y' = 19.251 + 0.669X$ , sehingga dapat diketahui dari hasil output SPSS *coefficients* Motivasi sebesar 0.669 merupakan koefisien regresi.

a) Koefisien Korelasi

**Tabel 6**  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.336	.324	5.363

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_2$ )

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.580. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)

mempunyai hubungan Sedang. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif.

b) Uji t (Parsial)

**Tabel 7**  
Hasil Pengujian t variabel Motivasi ( $X_2$ )

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.401	.020
	Motivasi	5.280	.000

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf nyata sebesar. Ini menunjukkan bahwa  $5.280 > 1.673$  dan  $Sig. 0.020 < 0.05$ . Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Musi Rawas, maka regresi yang digunakan adalah regresi ganda. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 8**  
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda *coefficients<sup>a</sup>*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22.466	6.389	
	Budaya Organisasi	.366	.123	.389
	Motivasi	.296	.113	.341

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan *output SPSS* diperoleh nilai  $a = 22.466$ ,  $b_1 = 0.366$ , dan nilai  $b_2 = 0.296$  kemudian  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda  $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$  maka persamaan regresinya adalah  $Y' = 22.466 + 0.366X_1 + 0.296X_2$ . Arti dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 22.466 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi maka Kinerja Pegawai sebesar 22.466.
2. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.366 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.366 satuan.
3. Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0.296 ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.296 satuan.

**1) Koefisien Determinasi**

Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama. Maka dalam menganalisa data koefisien determinasi penulis menggunakan program SPSS 23, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**

Mode	R	Adjusted	Std. Error
1	R	Square	of the
		R Square	Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.409
			4.349

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

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau determinasi sebesar 0.430 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 43.0% artinya Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas adalah sebesar 43.0%. dan sisanya 57.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan

kepemimpinan.

**2) Uji F**

**Tabel 10**  
**Hasil Pengujian Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	772.156	2	386.078	20.408	.000 <sup>a</sup>
Residual	1021.563	54	18.918		
Total	1793.719	56			

Sumber : Hasil olah data, tahun 2020. Menggunakan SPSS 23 for windows

Berdasarkan tabel diatas hasil output SPSS menunjukkan bahwa di peroleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 20.408 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3.17. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil menunjukkan bahwa  $20.408 > 3.17$  dan juga  $Sig. 0.000 < 0.05$  sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya sangat signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat adanya pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas.

**4.2 Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan *output SPSS* diperoleh nilai  $a = 22.466$ ,  $b_1 = 0.366$ , dan nilai  $b_2 = 0.296$  kemudian  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda  $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$  maka persamaan regresinya adalah  $Y' = 22.466 + 0.366X_1 + 0.296X_2$ . Arti dari persamaan tersebut adalah Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 22.466 ini berarti bahwa apabila tidak ada variabel Budaya Organisasi dan Motivasi maka Kinerja Pegawai sebesar 22.466. Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.366 satuan. Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) ini artinya peningkatan pada satu satuan variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.296 satuan.

Dari perhitungan koefisien determinasi, maka dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  atau determinasi sebesar 0.430 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 43.0% artinya Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Bina Marga Musi Rawas adalah sebesar 43.0%. dan sisanya 57.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini., seperti Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 20.408 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3.17. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil menunjukkan bahwa  $20.408 > 3.17$  dan juga  $Sig. 0.000 < 0.05$  sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya sangat signifikan. Maka dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat adanya pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Bina Marga Musi Rawas.

Penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Rina Armiaty and Z. Ariffin (2014) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai frontliner. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner. Dengan demikian hipotesis ke 3 terbukti.

Sesuai penelitian yang dilakukan peneliti pada Dinas PU Bina Marga Musi

Rawass dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, variabel, dan regresi. Persamaannya adalah bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas PU Bina Marga Musi Rawas, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.598 atau 59,80%, diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y' = 21.176 + 0.635X$ , hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} 5.539 > t_{tabel} 1.673$ , dan  $Sig. 0.005 < 0.05$ .
2. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,580 atau 58,00%, diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $Y' = 19.251 + 0.669X$ , hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} 5.280 > t_{tabel} 1.673$ , dan  $Sig. 0.020 < 0.05$ .
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,430 atau 43,00%, diperoleh nilai persamaan regresi linier berganda  $Y' = 22.466 + 0.366X_1 + 0.296X_2$ , koefisien determinasi 0.430, hasil uji F diperoleh nilai  $f_{hitung} 20.408 > f_{tabel} 3.17$ , dan  $Sig. 0.000 < 0.05$ .

## VI. SARAN

Setelah melakukan penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai dapat mengikuti budaya organisasi yang sudah ada dan berusaha memperbaikinya secara berkesinambungan, agar dapat memperbaiki kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
2. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki dengan meningkatkan keterampilan dalam bekerja agar kinerja pegawai lebih meningkat dimasa yang akan datang.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya budaya organisasi dan motivasi yang tinggi dalam setiap diri pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai.

## VII. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Emron Edison, Yohny Anwar, and Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, 2016.
- [2] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, V. Jakarta, 2016.
- [3] Tjuju Yuniarsih and Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, 2015.
- [4] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta, 2016.
- [5] Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, I. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [6] Mangkunegara Anwar Prabu, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2015.
- [7] Sudaryono, *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta, 2014.
- [8] P. Afandi, *Concept Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta, 2016.
- [9] Muhamad Busro, *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2018.
- [10] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2015.
- [11] Yonavia Latuny, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Allianz Life Indonesia Di Denpasar," 2013.
- [12] Rina Armiaty and Z. Ariffin, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin)," *J. Wawasan Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 213–236, 2014.
- [13] Siti Rahma Nadhira and Anthon Rustono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR&CDC dan Network Area)," 2018.
- [14] Sugiyono, *Penelitian Kualitatif*. Bandung, 2016.
- [15] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- [16] Husaini Usman, *Pengantar Statistik*. Jakarta, 2015.