

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana pertumbuhan dan perkembangan bagi organisasi. Pegawai di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para pegawai biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena memang mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah di berikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi yang di harapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai dimana

hal merupakan keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup pegawai semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup pegawai semakin tidak terpuaskan dan gaji yang diberikan sering lewat dari tanggal yang ditentukan. Tentunya hal ini berakibat pada menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Seperti yang di kemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit terpenuhi dan akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai menjadi tidak lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu dan kemangkiran pegawai semakin meningkat.

Masalah kinerja hampir dialami oleh semua organisasi besar maupun yang tergolong sedang berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar pegawai selalu konsisten dengan kinerjanya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Namun lain halnya dengan kondisi di Dinas kebersihan Pematang siantar, saat bekerja pegawai sering bercanda dengan pegawai lainnya satu sama lain. Tinggi rendahnya motivasi dan budaya organisasi di Dinas kebersihan Pematang Siantar dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan Dinas dalam meningkatkan produktivitasnya. Motivasi dan budaya

organisasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasikan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan Dinas.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Fungsional Umum
Dinas Kebersihan Pematang Siantar

Penilaian Kinerja	Bulan Oktober 2014		Bulan November 2014		Bulan Desember 2014	
	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Baik	16	24,61%	15	23,08%	12	18,46%
Cukup	28	43,08%	24	36,92%	20	30,77%
Kurang	21	32,31%	26	40,00%	33	50,77%
Total	65	100%	65	100%	65	100%

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dari bulan oktober ke desember 2014. Pada bulan oktober Dinas Kebersihan Pematang Siantar memiliki 16 orang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik namun turun menjadi 12 orang di bulan desember 2014 . Penilaian kinerja dengan kategori cukup juga mengalami penurunan dari 28 orang pegawai menjadi 20 orang pegawai. Penilaian kinerja pada kategori kurang baik bertambah dari yang tadinya 21 orang sekarang menjadi 33 orang. Dapat kita simpulkan bahwa pencapaian kinerja dari Dinas Kebersihan Pematang Siantar bisa dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Melihat pentingnya pemberian motivasi kepada pegawai serta didukung oleh budaya organisasi yang kuat serta pengaruhnya nanti terhadap kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisis, dan mengevaluasi motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang ada di Dinas kebersihan dan mengakat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul :
“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar”.

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu terlebih dahulu dilakukan kajian dan identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah:

1. Motivasi
2. Budaya Organisasi
3. Komunikasi
4. Kondisi kerja
5. Sumber daya manusia

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah tentang bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatas masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitaian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar?

3. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Dinas Kebersihan Pematang Siantar
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai wahana dalam meningkatkan kemampuan menulis dan berfikir ilmiah khusus berkaitan dengan motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Hkbp Nommensen Medan

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang

3. Bagi Dinas Kebersihan Pematang Siantar

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Kebersihan Pematang Siantar dalam hal memotivasi dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi penelitian Lain

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sebuah dinas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi atau dorongan kerja di suatu organisasi sangatlah penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai, dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh organisasi tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari pegawai maka hal tersebut dapat menjadi atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya untuk melaksanakannya tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno), motivasi adalah **“Bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”¹**.

Sedangkan menurut Gray dkk (dalam Winardi) ia menyatakan, **“Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya entuisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu”²**.

¹ Hasibuan, Malayu SP, **Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi**, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Hal 76.

² Winardi, **Motivasi Permotivasi Dalam Manajemen**, PT Raja Grafindo Persada, 2001, hal 2.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan di peroleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi yang kedua adalah berupa alat perangsang atau intesif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang di harapkan. Untuk memotivasi pegawai , atasan harus mengetahui apa yang di inginkan oleh pegawai. Orang yang mau bekerja harus mengetahui apa yang diinginkan oleh pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), yang berbentuk materi atau non materi, dan kebutuhan fisik maupaun rohani.

Dari beberapa pengertian ahli di atas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang untuk menjelaskan insensitas, keadaan kejiwaan seseorang yang memberikan energy untuk mengarahkan perilaku mencapai kebutuhan.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Dalam beberapa hal motivasi merupakan bagian daripada pelaksanaan kerja itu sendiri. Untuk itu Hasibuan, mengungkapkan “**8 Tujuan daripada motivasi antara lain adalah sebagai berikut :**

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- c. Meningkatkan kestabilan pegawai perusaha.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifitaskan pengadaan pegawai.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai”³.

³ Ibid. , hal. 146

Tujuan motivasi mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yang diberikan kepada pegawai, yang berarti seorang pegawai memutuskan untuk tidak memudahkannya dan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan pernyataan di atas, seseorang pegawai yakin bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya.

2.1.1.3 Hal-hal Yang perlu Diperhatikan Dalam Pemberiaan Motivasi

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi sesuai yang dikemukakan oleh Sutrisno, adalah :

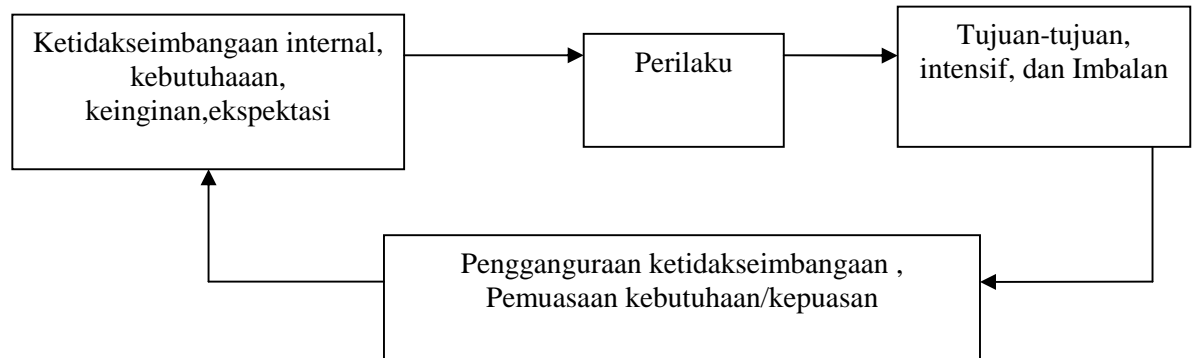
- 1. Memahami perilaku bawahan, artinya seseorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.**
- 2. Harus berbuat dan berperilaku realistis, dengan mengetahui bahwa kemampuan para bawahannya tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.**
- 3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda.**
- 4. Mampu menggunakan keahlian, dapat menjadi pelopor, mempunyai kiat tersendiri dalam menyelesaikan masalah.**
- 5. Pemberiaan Motivasi harus mengacu kepada orang, dengan memperlakukan bawahan sebagai bawahan, bukan seperti diri sendiri yang mempunyai kesadaran sendiri untuk melakukan tugas dengan baik.**
- 6. Harus dapat memberikan keteladanan, dengan keteladanan seseorang pemimpin maka bawahan akan termotivasi⁴.**

Seorang pegawai berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka kemungkinan berhasil dalam pekerjaan mereka kerjakan. Itu disebabkan karena pemberian motivasi yang akan di berikan oleh pemimpin terhadap bawahannya maupun pemberian motivasi oleh pegawai-pegawai lainnya. Pemberian motivasi itu harus disadari dengan memahami bawahan, harus berbuat realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda dan pemberian motivasi harus mengacu kepada orang agar dapat memberikan keteladanan.

⁴ Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi satu : Kencana, Jakarta, 2010, hal. 145-146

2.1.1.5 Model Umum Tentang Motivasi

Sebuah model umum tentang variabel-variabel interpenden, yang bersifat dasar bagi motivasi kerja dapat disajikan pada diagram dibawah ini.



Gambar 2.1 Model umum proses motivasi

Sumber : J. Winardi, **Motivasi dalam Permotivasi dalam Manajemen**, cetakan 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal 25

Model kita merupakan sebuah kerangka kerja untuk memahami sifat dinamika dari proses motivasi. Terlihat dalam gambar kita bahwa komponen-komponen dasar motivasi adalah

1. Kebutuhan, keinginan atau ekspektasi-ekspektasi,
2. Perilaku,
3. Tujuan-tujuan,
4. Umpan balik.

Konsep homeostatis membantu menerangkan hubungan dinamik antara variabel tersebut.

2.1.1.6 Indikator Pengukuran Motivasi

Vrom, dalam “teori harapan (*expectancy theory*) memiliki enam asumsi pokok dalam motivasi yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yaitu :

- a. Kerja Keras
- b. Berorientasi masa depan
- c. Tingkat cita-cita tinggi
- d. Usaha untuk maju
- e. Ketekunan
- f. Pemanfaatan waktu”⁵.

⁵ Victor Vroom, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta hal 56.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya organisasi

Di dalam budaya organisasi organisasi yang menjadi budaya penentu yang member nilai utama (*core value*) adalah budaya yang dominan dan seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dan mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang di dalam organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada di suatu organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi. Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang besar, sebagai antisipasi dan gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggotanya.

Dari beberapa ahli manajemen memberikan hasil pikirannya dalam hal mendefinisikan tentang budaya organisasi yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Tika Pabundu) bahwa **“Budaya organisasi di definisikan budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diwariskan kepada anggota baru sebagai cara memahami, memikirkan dan merasakan terkait dalam masalah tersebut”⁶.**

Pendapat oleh Edy Sutrisno, **“Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”⁷.**

⁶ Tika, **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hal.3

⁷Edy Sustrino, **Budaya Organisasi**, Edisi pertama, Kencana, Jakarta, 2010,hal. 2

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang dianut oleh seluruh anggotanya-anggotanya organisasi yang dijadikan sebagai ciri dari sebuah organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan filsafat dan kebiasaan organisasi yang dianut seluruh anggota organisasi yang dijadikan sebagai ciri dari sebuah organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku organisasi.

Budaya merupakan hal yang sangat kompleks dilakukan di setiap organisasi, untuk itu budaya harus memiliki karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya dalam suatu organisasi. Maka masing-masing karakteristik tersebut pada penerapnya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Menurut Robbins, riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menganggap hakikat dari budaya organisasi :

- a. **Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai didorong agar inovatif dan mengambil resiko.**
- b. **Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para pegawai memperlihatkan presesi (kecermataan), analisis, dan perhatian terhadap detail.**
- c. **Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu**
- d. **Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.**
- e. **Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu.**
- f. **Keagersipan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai**
- g. **Kemantaapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahakannya status quo bukannya pertumbuhan⁸.**

⁸ Stephen P. Robbins, **Perilaku organisasi**, Cetakan Kesepuluh, Indeks, Jakarta, 2006, hal. 721.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator-indikator ini merupakan salah satu yang menentukan ukuran-ukuran untuk melakukan penilaian-penilaian terhadap budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi. Apabila seseorang pemimpin telah sesuai dan benar-benar menerapkannya maka budaya organisasi tersebut akan menjadi budaya yang kuat.

Budaya organisasi yang unggul akan menciptakan organisasi yang sehat, artinya budaya organisasi menjadi salah satu alat kunci atau penyebab timbulnya organisasi yang sehat. Budaya organisasi menjadi strategi materi yang akan mengubah sikap atau perilaku serta sebagaimana sarana untuk mencapai efisiensi dan penyesuaian dengan tuntutan zaman yang senantiasa berubah.

2.1.2.2 Nilai – Nilai Dasar Budaya Organisasi

Menurut Tika, nilai-nilai dasar budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi, dasar, moto organisasi, misi dan tujuan umum organisasi atau prinsip yang menjelaskan usaha.

Pimpinan organisasi perlu memantapkan nilai-nilai dasar tersebut agar dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku bagi pegawai. Dalam nilai-nilai budaya perlu dijelaskan apa yang merupakan perintah atau anjuran dan apa yang merupakan larangan, kegiatan apa yang memperoleh hukuman dan sebagainya.

Budaya Organisasi Kuat

Menurut Stephen Robbins (dalam Tika) bahwa, **“Budaya organisasi organisasi kuat adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi”**⁹.

Budaya Organisasi Lemah

Menurut Robbins Bahwa, **“Budaya organisasi yang lemah adalah budaya yang tidak jelas *values* (nilai) untuk suatu keberhasilan organisasi”**¹⁰.

Budaya lemah dapat menjadikan organisasi gagal dalam menjalankan fungsinya. Pegawai tidak mau tau tentang hal-hal yang terjadi dilingkungan organisasinya. Mereka mementingkan diri mereka sendiri dan membentuk kelompok-kelompok yang bertentangan, maka dengan demikian dapat merendahkan tingkat kinerja pegawai.

2.1.2.3 Langkah-langkah Kegiatan Untuk Memperkuat Budaya Organisasi

Menurut Tika, **“Langkah-langkah kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi yaitu sebagai berikut:**

- 1. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi.**
- 2. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi.**
- 3. Memberikan contoh atau teladan.**
- 4. Membuat acara-acara rutinitas.**
- 5. Memberikan penilaian dan penghargaan.**
- 6. Tanggapan terhadap masalah eksternal dan internal.**
- 7. Koordinasi dan Kontrol”**¹¹.

⁹ Panbundu Tika, **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hal. 108.

¹⁰ Stephen P. Robbins, **Perilaku Organisasi**, Cetakan kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta, 2006, hal. 56.

¹¹ Ibid., hal. 111-114

Dengan adanya langkah-langkah kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi yang telah dijelaskan diatas. Dengan demikian, langkah-langkah tersebut dapat membuat pelaku-pelaku organisasi lebih memikirkan nilai-nilai budaya organisasi demi terciptanya budaya dalam organisasi.

2.1.2.4 Proses Budaya Organisasi

Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal, maupun masalah internal yang menyangkut persatuan dan kebutuhan organisasi. Robbins menjelaskan bahwa **“Budaya awal berasal dari filosofi pendiri organisasi”**¹².

Hal ini selanjutnya sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam proses penerimaan pegawai baru. Tindakan manajemen puncak membentuk iklim umum mengenai perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima. Bagaimana cara karyawan baru bersosialisasi akan bergantung kepada tingkat keberhasilan yang diraih dalam menyesuaikan nilai-nilai yang dianut pegawai baru tersebut. Terbentuknya budaya tidak dalam sekejap, tidak bisa dipaksakan, memerlukan waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri (*founder*).

Robbins mengatakan bahwa, **“Ada tiga kekuatan memainkan suatu peran penting dalam mempertahankan suatu budaya, yaitu praktik-pratik seleksi, tindakan-tindakan manajemen, dan metode sosialisasi”**¹³.

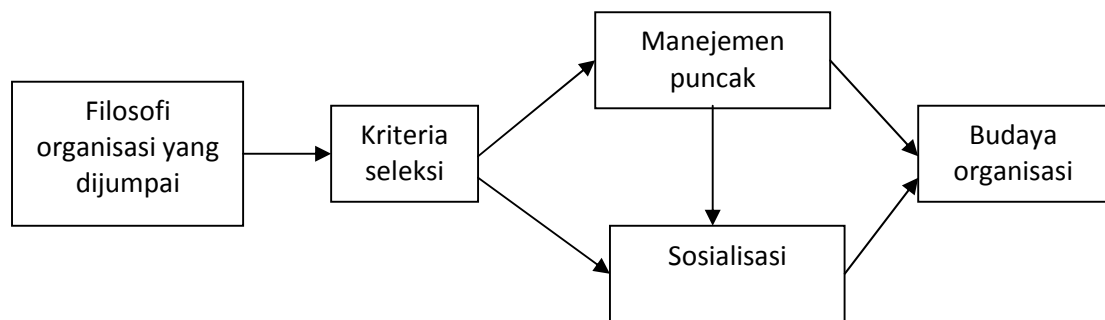
¹² Stephen P. Robbins, **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 2002, hal. 290.

¹³ Ibid, 290.

Berikut ini merupakan bagaimana bentuk budaya organisasi, seperti yang digambarkan oleh Stephen P. Robbins :

Gambar 2.2

Proses pembentukan budaya organisasi



Sumber: Komang Ardana,dkk., **Perilaku Keorganisasian**, edisi dua, cetakan pertama Graha ilmu , Yogyakarta, 2009, hal.172.

Berdasarkan gambar dan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi diturunkan melalui filosofi organisasi yaitu bagaimana filsafat dari pendirinya, kemudian bagaimana kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota organisasi. Kemudian dari pihak manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik atau tidak. Tingkat kesuksesan dalam hal mensosialisaikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan dari nilai-nilai pegawai baru dengan nilai-nilai organisasi tersebut melalui proses seleksi serta metode-metode sosialisasi dari manajemen puncak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dari proses terwujudnya budaya organisasi pasti berasal dari pemilik atau pendidik dan atau pemimpin yang pertama, sebagai orang pertama menentukan visi, strategi, filosofi dan nilai-nilai yang diterima.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbin Dalam Tika, bahwa ada enam indikator budaya organisasi yaitu :

1. **Insiatif Individual**
Yaitu tingakt tanggung jawab, kebebasan independensi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Insiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. **Toleransi terhadap tindakan beresiko**
Budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk dapat bertindak agresif dan inovatif dalam memajukan organisasi
3. **Pengarahan**
Yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.
4. **Intergrasi**
Yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi, kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
5. **Dukungan manajemen**
Yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan arahan atau komunikasi, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
6. **Kontrol**
Alat yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas yang dapat mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi atau karyawan¹⁴.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan jasa/industri, menginginkan agar organisasinya dapat terus berkembang dan *survive*. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang

¹⁴ Papundu , **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Bumi Aksara, Jakarta 2008, hal. 4.

maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo) **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**¹⁵.

Menurut Mangkunegara, **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**¹⁶.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana.

Dimana dalam hal ini kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam sebuah organisasi harus benar-benar dan sungguh-sungguh dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi agar hasil yang dicapai semaksimal mungkin baik dari segi moral dan etika yang baik dimata organisasi.

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi organisasi yang dilihat dari segi kualitas dan

¹⁵ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Cetakan Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal.7.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan kesebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hal. 67.

kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan dinas dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya dalam menghadapi suatu tugas yang diembannya, sedangkan dari segi organisasi dipengaruhi oleh beberapa, baik pimpinan memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerjanya dan bagaimana mereka membangun dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counseling*. Dengan kata lain, bagaimana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan suasana kerja dengan baik, sesuai keputusan yang diambil hal memberdayakan setiap sumberdaya manusia yang ada.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara), **“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:**

$$\begin{aligned} \textit{Human Performance} &= \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\ \textit{Motivation} &= \textit{Attitude} + \textit{Situation} \\ \textit{Ability} &= \textit{Knowledge} + \textit{Skill}^{\textit{17}}. \end{aligned}$$

Dari faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor ini saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa kinerja pegawai bekerja dalam suatu organisasi.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit.**, hal. 67.

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Organisasi dan Kinerja

Pencapaian kinerja pegawai yang dapat terlihat pada diri pegawai itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja pegawai yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, Kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang ditetapkan perusahaan.

Organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat diukur dengan penilaian kinerja. Schuler menegemukakan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja tinggi antara lain :

- 1. Berorientasi pada prestasi**
- 2. Percaya diri**
- 3. Pengendalian diri**
- 4. Kompetensi¹⁸.**

Pegawai yang kinerjanya tingginya memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental yang positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

¹⁸ Randal S. Schuler, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Jilid Kedua, Penerbit Erlangga, PT Gelora Pranata, 2003, hal. 141.

2.1.3.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif perlu adanya anjuran pandangan prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Untuk mencapai hal itu, perlu diterapkan beberapa indikator kinerja.

Menurut Wibowo, bahwa **“Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja”**¹⁹

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan, yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan atau ditingkatkannya kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan.

2. Standart

Berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau dalam organisasi ada standart menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standart yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

¹⁹ Wibowo, **Op.Cit.**, hal. 102.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standart dan umpan balik saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standart dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumberdaya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi pegawai melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standart yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Didalam organisasi/instansi pemerintah, pekerja perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan pegawai.

Dari tujuh indikator diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu maupun organisasi jika ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standart didalam organisasi/instansi agar tujuan dapat diselesaikan dan kapan kita sukses atau gagal di dalam organisasi tersebut harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja, agar bisa mencapai tujuan. Selain itu organisasi harus memiliki alat dan sarana agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, serta suatu organisasi juga harus menjadi alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu. Dan pegawai memiliki kompetensi agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motif atau alasan bagi pegawai untuk melakukan sesuatu yang berguna untuk organisasi/instansi.

2.2 Tinjauan Empiris

Hasil penelitian Siska Yuni Girsang dengan judul skripsi **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematang Siantar”**, menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan r_{xy} sebesar 0,61. Ini

menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinan diperoleh sebesar 37,21%, sisanya sebesar 62,79 % di pengaruhi oleh faktor lain.

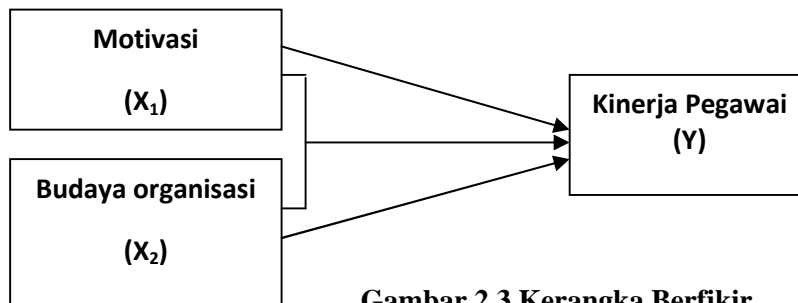
Hasil penelitian Asfar Halim dengan judul skripsi “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Medan**”, menyatakan terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.

B. Kerangka Berfikir

Peran manusia sebagai tenaga kerja merupakan hal yang mutlak dan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Tenaga kerja merupakan faktor penggerak dan faktor pelaksana lain yang melaksanakan segala kegiatan dalam organisasi.

Dengan adanya kemampuan kerja pegawai yang maksimal, serta motivasi kerja yang baik maka akan muncul kinerja pegawai yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)



Gambar 2.3 Kerangka Berfikir

C. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Dimana desain yang digunakan adalah statistic deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik/induktif juga merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang mana statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah Kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebersihan Pematang siantar sebanyak 65 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah Suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi.

Penelitian mengambil seluruh populasi yang ada di Dinas Kebersihan Pematang Siantar Tersebut. Maka jumlah sampel dalam penelitian pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar, adalah 65 orang (Sampel Jenuh/sensus)

3.3. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan proses Tanya jawab ataupun melakukan komunikasi langsung dengan beberapa pegawai untuk memperoleh informasi atau keterangan.

2. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi berbagai pertanyaan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini **“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”**, yang menjadi instrument penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi kerja (X1)	Bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahaan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kerja Keras b. Berorientasi masa depan c. Tingkat cita-cita yang tinggi d. Usaha untuk maju e. Ketekunan d. Pemanfaatan waktu 	Skala Likert
Budaya Organisasi (X2)	Nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelolah karyawan dan konsumen.	<ul style="list-style-type: none"> a. Inisiatif individual b. Toleransi terhadap tindakan resiko c. Pengarahan d. Intergrasi e. Dukungan manajemen f. Kontrol 	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan b. Standart c. Umpan Balik d. Alat atau Sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang 	Skala Likert

Sumber: Olahan peneliti, 2015

3.5 Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* sebagai alat pengukuran sikap pendapat, dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala social. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah :

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Metode Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat *Normal Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas :
 - Apabila *p-value* (*pv*) < (0,05) artinya data tidak berfungsi normal.
 - Apabila *p-value* (*pv*) < (0,05) artinya data berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

C. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah Multikolinieritas. Hal ini menyebabkan koefisien menjadi tak terhingga. Terdapat cara yang dilakukan

untuk mendekteksi Multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inplanaion Factor* (VIF) hitungnya. Model regresi dikatakan terbatas dari Multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

3. Uji Hipotesis

a. Perasamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kemampuan dan Motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 16.0 for Windows*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: Y =Kinerja

a =Konstanta

X₁ =Motivasi

X₂ =Budaya Organisasi

b₁ =Koefisien Regresi Motivasi

b₂ =koefisiesi Regresi Budaya Organisasi

b. Uji Parsial (uji-t)

Untuk melihat pengaruh variabel Z₁ dan Z₂ terhadap Y dilakukan Uji-t sebagai berikut, dengan criteria pengujian :

e -hitung > t -tabel H_0 ditolak, H_1 ditolak, artinya semua variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

c. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F merupakan uji srentak untuk mengethaui variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 $\{0 < R^2 < 1\}$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Dinas Kebersihaan

Dinas kebersihan dibentuk tanggal 12 April 1976 dengan dasar SK walikotamadya kepada daerah TK.II pematangsiantar , no.79/10/BP/WK tentang struktur tata kerja dinas kebersihan dan pertamanan kotamadya daerah TK.II pematangsiantar. Pada tahun 1977 diterbitkan perda (peaturan daerah) no.19 tentang dinas kebersihan dan pertamanan kotamadya daerah TK.II Pematang siantar. Tahun 1977 diterbitkan perda no.22 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas kebersihan dan pertamanan kotamadya daerah TK.II pematangsiantar. Tahun 2001 diterbitkan perda kotamadya pematangsiantar no.2 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas-dinas daerah kota pematangsiantar. Dalam perda ini dinas kebersihan dan pertamanan berubah nama menjadi dinas lingkungan hidup dan kebersihan.

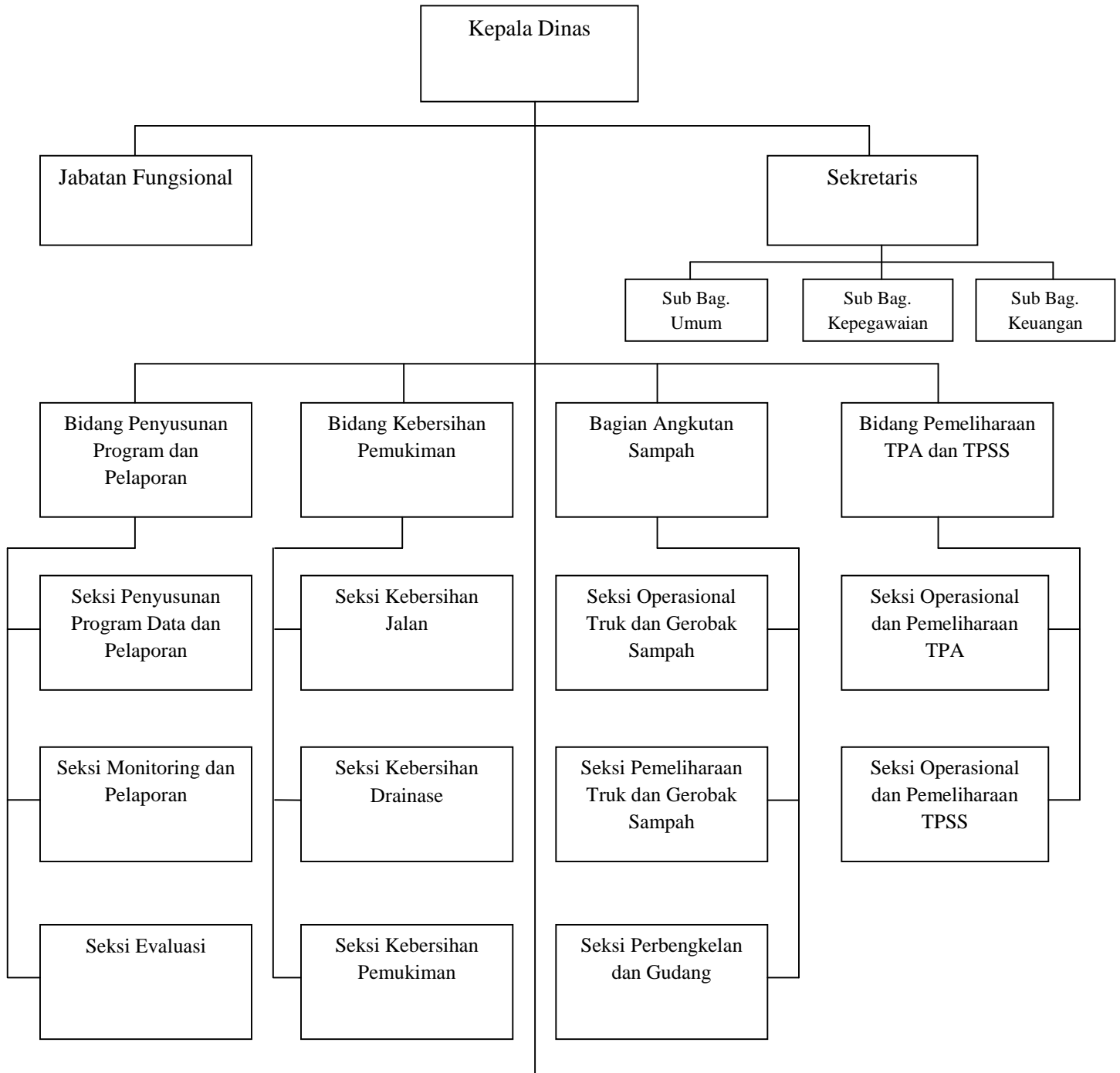
Tahun 2010 diterbitkan perda no.3 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas-dinas daerah kota pematangsiantar dalam perda ini Dinas lingkungan hidup dan kebersihan dihapus. Tahun 2011 diterbitkan perubahan perda no.3 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas-dinas daerah kota pematang siantar yang mana dalam perda ini dinas kebersihan dibentuk kembali dengan nama Dinas Kebersihan kota Pematangsiantar.

4.1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang perusahaan yang menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti. Berikut ini merupakan gambar bagan struktur organisasi Dinas Kebersihaan Pematang Siantar.

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi Dinas Kebersihan Kota Pematang Siantar



4.1.1. Visi, Misi dan Tujuan

Visi

Dinas kebersihan kota pematang siantar mempunyai visi “terwujudnya kota yang bersih dalam rangka mewujudkan kota pematangsiantar yang mantap maju dan jaya”

Misi

Dalam pencapaian visi diatas maka ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kapasitas aparatur pemerintahan dinas kebersihan melalui pelatihan yang professional akumtabel dan berwibawa.
2. Menciptakan budaya bersih meliputi kegiatan penyapuan jalal-jalan protocol, pengumpulan sampah dari lokasi pemukiman (rumah penduduk) untuk dibuang ketempat pembuangan sampah sementara (TPSS)
3. Meningkatkan kegiatan pembersihan selokan, parit-parit, brem-brem jalan umum guna menghindari bahaya banjir.
4. Mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana dalam dalam hal meningkatkan pengangkutan sampah dari tempat pembuangan sampah sementara (TPSS) dan tempat lain ke tempat pengolahan akhir (TPA) sampah yang meliputi kapasitas muatan dalam ton.
5. Meningkatkan pengelolaan sampah untuk pengolahan dan pemanfaatan.

Tujuan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mendukung makna :

- 1) Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun berakhir renstra.
- 2) Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi.
- 3) Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu renstra.

4.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 84 orang yang merupakan karyawan pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar. Pengambilan Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus.

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 84 karyawan pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar. Maka dalam penyebaran koesioner didapat sebuah gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	40	57,9%
2	Wanita	25	42,1%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner (Agustus 2015).

Pada Tabel 4.2 diketahui bahwa dari 65 orang responden terdapat 40 orang berjenis kelamin pria dengan persentase 57,9% dan 25 orang wanita dengan persentase 42,1%. Dari data tersebut dapat dilihat laki-laki dan perempuan tidak terdapat perbedaan jumlah yang cukup jauh. Sehingga menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan bebas untuk berkarir dan memiliki kedudukan yang sama tanpa diskriminasi di Dinas Kebersihan

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	20-29	10	14,03%
2	30-39	25	40,35%
3	40-49	13	31,57%
4	50-59	17	14,03%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner (Agustus 2015).

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berumur antara 20-29 tahun sebanyak 10 orang (14,03%), kemudian usia responden 30-39 tahun sebanyak 25 orang (40,35%). Lalu usia responden 40-49 tahun sebanyak 13 orang (31,57%) dan umur responden 50-59 tahun sebanyak 17 orang (14,03%)

Berdasarkan karakteristik usia responden tersebut mengindikasikan bahwa responden yang paling banyak bekerja adalah responden yang berusia 30-39 tahun. Hal ini dikarenakan pada umumnya di usia tersebut orang-orang telah siap untuk memasuki dunia kerja dan telah memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan sesuai dengan yang dilamarnya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	18	28,07%
2	DIII	13	24,56%
3	S1	24	36,84%
4	S2	10	10,52%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner (Agustus 2015).

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA berjumlah 18 orang (28,07%) kemudian DIII berjumlah 13

orang (24,56%), kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 24 orang (36,84%) serta tingkat pendidikan S2 berjumlah 10 orang (10,52%). Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden tersebut dapat diidentifikasi bahwa responden yang paling banyak bekerja berdasarkan tingkat pendidikannya adalah responden yang berpendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan kemampuan berpikir para pemilik gelar sarjana atau lulusan S1 itu lebih baik dibanding dengan lulusan di bawahnya dan kompetensi yang dimiliki oleh para lulusan S1 tentunya lebih baik dibanding dengan lulusan SMA atau pun D3 dan SMA

4.3 Metode Analisis

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Jika terdapat koefisien korelasi $>0,3$ dan taraf signifikan 5% (0,05), maka instrument tersebut dinyatakan valid. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output *item-total statistic* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Yaitu $df = 65-2 = 63$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,244 (*Tabel Product moment r*).

Penelitian validitas ini diambil keputusan untuk menguji validitas dari data kuisioner yang telah ada, yaitu :

- Jika r hitung positif (+) dan r hitung $> r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r hitung negatif (-) dan r hitung $< r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

a. **Uji Validitas Motivasi (X1)**

Pada pengujian validitas ini akan menghasilkan keakuratan data dari hasil uji validitas untuk variabel X₁ (Motivasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.256*	.240	.264*	.133	.377**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.039	.054	.034	.292	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1_2	Pearson Correlation	.256*	1	.506**	.113	.228	.204	.661**
	Sig. (2-tailed)	.039		.000	.370	.068	.103	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1_3	Pearson Correlation	.240	.506**	1	.084	.016	-.091	.490**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000		.505	.900	.469	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1_4	Pearson Correlation	.264*	.113	.084	1	.197	.622**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.034	.370	.505		.115	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1_5	Pearson Correlation	.133	.228	.016	.197	1	.165	.489**
	Sig. (2-tailed)	.292	.068	.900	.115		.189	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X1_6	Pearson Correlation	.377**	.204	-.091	.622**	.165	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.002	.103	.469	.000	.189		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total_X1	Pearson Correlation	.642**	.661**	.490**	.630**	.489**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan pada variabel Motivasi(X_1) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,244. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

Table 4.5
Hasil Validitas Motivasi

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1_1	0,642	0,244	Valid
X1_2	0,661	0,244	Valid
X1_3	0,490	0,244	Valid
X1_4	0,630	0,244	Valid
X1_5	0,489	0,244	Valid
X1_6	0,640	0,244	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus 2015)

b. Uji Validitas Budaya Organisasi (X_2)

Pada pengujian validitas ini akan menghasilkan keakuratan data dari pelatihan. Hasil uji validitas untuk variabel X_2 (Budaya Organisasi) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

X2_9	Pearson Correlation	.208	.086	.046	.163	.296*	.427**	.086	.411**	1	.291*	.382**	.091	.523**
	Sig. (2-tailed)	.097	.497	.719	.196	.016	.000	.497	.001		.019	.002	.471	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_10	Pearson Correlation	.165	-.044	.055	.119	.139	.352**	-.073	.576**	.291*	1	.392**	.683**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.189	.728	.665	.346	.271	.004	.566	.000	.019		.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_11	Pearson Correlation	.427**	.056	.213	.279*	.413**	.208	.145	.632**	.382**	.392**	1	.366**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.655	.088	.024	.001	.097	.251	.000	.002	.001		.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2_12	Pearson Correlation	.005	-.158	.109	.005	.139	.058	-.158	.495**	.091	.683**	.366**	1	.415**
	Sig. (2-tailed)	.969	.208	.387	.967	.271	.644	.208	.000	.471	.000	.003		.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_X 2	Pearson Correlation	.710**	.383**	.615**	.664**	.580**	.697**	.401**	.566**	.523**	.564**	.676**	.415**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Validitas Budaya Organisasi
Tabel 4.6

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2_1	0,710	0,244	Valid
X2_2	0,383	0,244	Valid
X2_3	0,615	0,244	Valid
X2_4	0,664	0,244	Valid
X2_5	0,580	0,244	Valid
X2_6	0,697	0,244	Valid
X2_7	0,401	0,244	Valid

Y_5	Pearson Correlation	.309*	.270*	.096	.008	1	.247*	.542**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.012	.029	.446	.952		.047	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y_6	Pearson Correlation	.234	.164	.278*	.207	.247*	1	-.057	.505**
	Sig. (2-tailed)	.060	.192	.025	.099	.047		.655	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Y_7	Pearson Correlation	.090	.463**	.229	-.070	.542**	-.057	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.474	.000	.066	.577	.000	.655		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_Y	Pearson Correlation	.615**	.632**	.665**	.538**	.592**	.505**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16,0

Selain pengujian validitas variabel X_1 dan X_2 (Motivasi dan Budaya Organisasi), peneliti juga melakukan pengujian variabel Y yaitu Kinerja. Hasil uji validitas Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Table 4.7
Hasil Validitas Kinerja

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y_1	0,615	0,244	Valid
Y_2	0,632	0,244	Valid
Y_3	0,665	0,244	Valid
Y_4	0,538	0,244	Valid
Y_5	0,592	0,244	Valid
Y_6	0,505	0,244	Valid
Y_7	0,529	0,244	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus 2015)

Dari hasil pengolahan data yang telah disediakan dalam bentuk tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung keseluruhan pada variabel Kinerja (Y) bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,2146. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa data yang telah disediakan dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reabilitas

Suatu instrumen adalah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.773	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16,0

Dari tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas motivasi pada Cronbach's Alpha sebesar 0,737 dimana data dinyatakan reliable apabila lebih besat dari 0,60 oleh karena itu data yang sudah diolah diyatakan reliable karena lebih besar 0,60.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.852	13

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16,0

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas motivasi pada Cronbach's Alpha sebesar 0,742 dimana data dinyatakan reliable apabila lebih besat dari 0,60 oleh karena itu data yang sudah diolah diyatakan reliable karena lebih besar 0,60.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.788	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16,0

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas motivasi pada Cronbach's Alpha sebesar 0,737 dimana data dinyatakan reliable apabila lebih besat dari 0,60 oleh karena itu data yang sudah diolah diyatakan reliable karena lebih besar 0,60.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

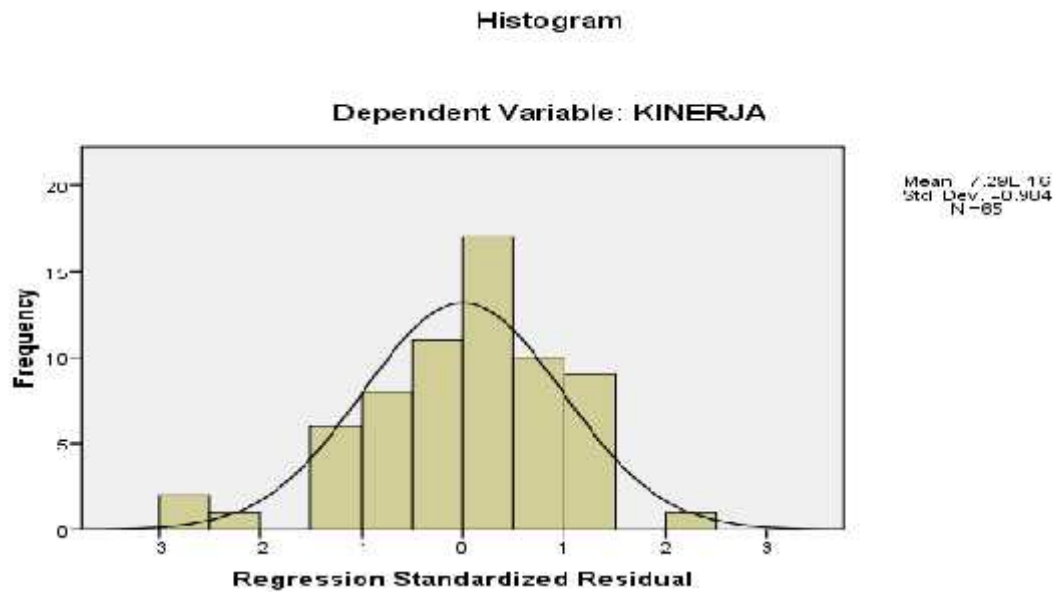
4.3.2.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan melihat rasio *Kurtosis* dan *Skewness* dan menggunakan *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	65	-5.93264	5.53365	2.411746	2.37358844	-.439	.297	.213	.586
Valid N (listwise)	65			-7E-15					

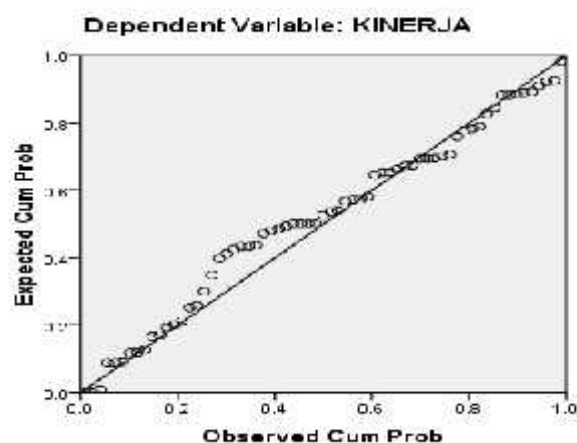
Dari uji diatas terlihat bahwa rasio Skewness = $-0,439/0,297 = -1.478$; sedang rasio Kurtosis = $0,213/0,586 = 0,363$, karena rasio Skewness dan rasio Kurtosis berada diantara -2 hingga +2 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16,0
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Dari grafik histogram diatas tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri sehingga data yang diolah terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

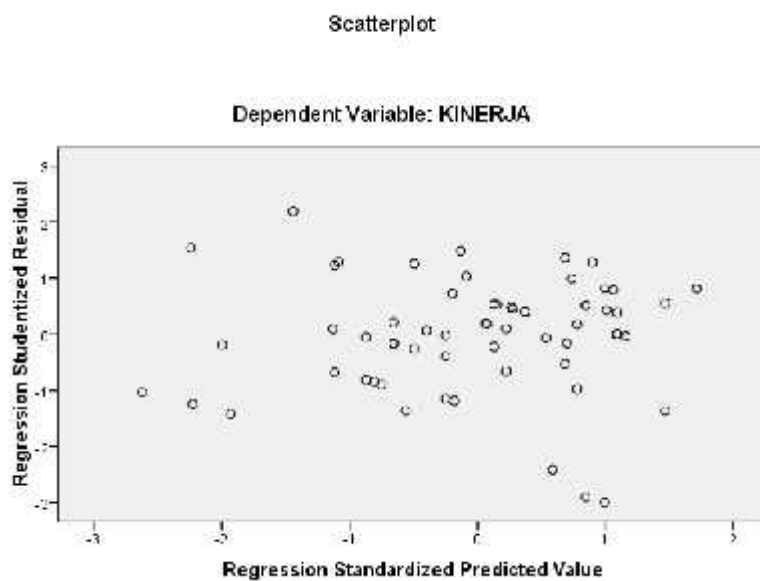


Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16,0
**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot or Regression Standardized Residual**

Pada grafik normal *probability plots* menunjukkan titik-titik menyebar berhimpit dan membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan *variance residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Pada gambar berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas.



Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.402	4.261		2.911	.095		
	MOTIVASI	.454	.135	.389	3.349	.001	.912	1.096
	BUDAYA_ORGANISASI	.119	.070	.197	1.697	.005	.912	1.096

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang kurang dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

4.3.3 Persamaan Regresi Berganda

Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,402 + 0.454X_1 + 0.119X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : Motivasi

X₂ : Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X₁) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,454. sedangkan variabel budaya organisasi (X₂) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0,119. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi dengan koefisien sebesar 0,454

4.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan peneliti adalah pengujian hipotesis asosiatif, yang berarti mencari adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, yaitu motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan Dinas kebersihan Pematang Siantar

4.3.4.1 Uji t

Uji t menguji signifikansi koefisien regresi (b), yaitu apakah variabel motivasi dan budaya organisasi (X₁, X₂.) yang memiliki dimensi berpengaruh secara nyata terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis.

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.402	4.261		2.911	.095		
	MOTIVASI	.454	.135	.389	3.349	.001	.912	1.096
	BUDAYA_ORGANISASI	.119	.070	.197	1.697	.005	.912	1.096

a. Dependent Variable: KINERJA

Hipotesis:

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

b) $H_a : b_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

c) T_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$

n = jumlah sampel yaitu 65 responden

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$ variabel derajat bebas = $n - k =$

$65 - 3 = 62$

Uji-t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 0,05$. Maka t_{tabel} 0.05 (62) adalah 1.670

d) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari pengolahan data pada Tabel 4.15 di atas diketahui bahwa signifikan kedua variabel lebih kecil dari 5%, dimana ketentuan harus dibawah 5%.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) $t_{hitung} = 3.349$ dan $df = 62$, maka $t_{tabel} = 1.670$. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) $t_{hitung} 1.697$ dan $df = 62$, maka $t_{tabel} = 1.670$. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4.3.4.2 Uji F

Uji F berguna untuk menentukan apakah model penaksiran yang kita gunakan sudah tepat atau tidak.

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.250	2	68.125	9.570	.000 ^a
	Residual	441.350	62	7.119		
	Total	577.600	64			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hipotesis:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi dan budaya organisasi (X_1, X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. $H_1 : \beta_1 > 0 \text{ dan } \beta_2 > 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi dan budaya (X_1, X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).

c. F_{hitung} sebesar 9,570

F_{tabel} dengan taraf signifikansi lebih besar dari 5% (0,05).

$$df \text{ pembilang} = \text{Jumlah variabel} - 2 = 3 - 2 = 1$$

$$df \text{ penyebut} = \text{Jumlah data} - \text{Jumlah variabel} = 65 - 3 = 62, \text{ maka } F_{tabel} = 3,996$$

d. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,570 > 3,96$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika

adjusted R² yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikat. Adapun hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.486 ^a	.236	.211	2.66806	1.603

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,236 yang berarti variabilitas variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi dan budaya organisasi sebesar 23,6%. Sedangkan sisanya 76,4% dijelaskan oleh variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lain sebagainya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

A. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi adalah sebesar 3.349 dan t_{tabel} 1,670. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 1.697 dan

t_{tabel} 1,670. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_1 diterima, artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil analisis uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 9,570 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,996. Yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kinerja

Hasil Persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien sebesar 0.454 sedangkan variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y) sebesar 0.119. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang dimana koefisien sebesar 0.454

Dapat dikatakan bahwa, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar, maka Dinas harus memberikan Motivasi yang lebih layak lagi kepada pegawai, agar para pegawai bisa lebih mengerti akan kinerjanya. Dalam hal budaya organisasi juga perlu di modifikasi agar pegawai lebih mempunyai gairah kerja yang lebih tinggi.

Dan jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebersihan Pematang Siantar , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja (X_1) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y). Dari hasil perhitungan uji t (uji parsial) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.349 dan t_{tabel} 1,670. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan uji t (uji parsial) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.697 dan t_{tabel} sebesar 1,670 Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil analisis uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 9.570 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,996. Yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh 23,60% dan sisanya 74,40% yang dijelaskan variabel lain. Hal ini

menunjukkan bahwa indikator X_1 dan X_2 mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Y .

4. Hasil Persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0.454 sedangkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja dengan koefisien sebesar 0.119. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja adalah motivasi dengan koefisien sebesar 0.454.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dinas Kebersihan Pematang Siantar meningkatkan motivasi , agar para pegawai bisa merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan begitu para pegawai bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Dinas Kebersihan Pematang Siantar telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan kerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih di tingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi
3. Dinas kebersihan harus membuat penelitian baru mengenai variabel - variabel yang lain, agar dapat meningat kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja, dikarenakan motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh sangat sedikit.