**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Dori Sandra Yudistira, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

This research aims to know the influence of motivation and work culture on performance of employees Department of community empowerment and the village, Population Control and family planning Pesisir Selatan Regency. Respondents used amounted to 57 employees at the service of the community empowerment and the village, Population Control and family planning Pesisir Selatan Regency. Statistical analysis techniques used include test instrument of research in the form of test validity and reliability, frequency distribution, average and TCR. While the hypothesis testing studies use statistical techniques of linear multiple regression analysis. Results of the study found that: work motivation and work culture positive and significant effect on performance of employees.

Keywords : *Work motivation, work culture, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin

membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan)”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPMD,PP&KB Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan DPMD,PP&KB Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan DPMD,PP&KB Kabupaten Pesisir Selatan?

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2017

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugioyon (2012, p. 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa dengan membagikan angket langsung kepada karyawan DPMD,PP&KB Kabupaten Pesisir Selatan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

Metode Pengolahan Data yaitu sebagai berikut:

1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket Motivasi Kerja dan lingkungan kerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Sedangkan untuk angket Kinerja karyawan , skor yang diberikan adalah:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis kualitatif dan Analisis kuantitatif Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,30.

Uji reliabilitas

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel.

Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghazali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya

multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja

a = konstanta

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan persepsi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan sebanyak 57 kuesioner yang telah disebar dan dikembalikan oleh responden, maka karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 1
Profil Responden (n=57)

Variabel	Kategori	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	52,6
	Perempuan	27	47,4
Usia	Kurang 25 tahun	3	5,3
	25 – 35 tahun	13	22,8
	36 – 46 tahun	20	35,1
	Diatas 46 tahun	21	36,8
Golongan	Honorer	7	12,3
	Golongan II	8	14,0
	Golongan III	37	64,9
	Golongan IV	5	8,8
Masa Kerja	Kurang 5 tahun	4	7,0
	5 – 10 tahun	14	24,6
	11 – 16 tahun	10	17,5
	Lebih 16 tahun	29	50,9
Pendidikan	SMA	22	38,6
	Diploma	2	3,5
	S1	24	42,1
	S2	9	15,8

Sumber: Lampiran II

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (52,6%), sedangkan perempuan sebanyak 27 orang (47,4%). Profil responden kedua dibedakan atas usia. Berdasarkan kategori ini, responden yang terbanyak adalah usia lebih 46 tahun yaitu sebanyak 21 orang (36,8%), kemudian usia antara

36-46 tahun sebanyak 20 orang (35,1%), dan usia antara 25-35 tahun sebanyak 13 orang (22,8%), dan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang (5,3%).

Profil responden ketiga dibedakan atas golongan. Berdasarkan golongan, responden yang paling banyak adalah golongan III yaitu sebanyak 37 orang (64,9%), kemudian diikuti dengan golongan II sebanyak 8 orang (14%), honorer sebanyak 7 orang (12,3%) dan golongan IV sebanyak 5 orang (8,8%). Profil responden keempat dibedakan atas masa kerja. Berdasarkan masa kerja, responden yang paling banyak adalah memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun yaitu sebanyak 29 orang (50,9%), kemudian diikuti dengan masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 14 orang (24,6%), masa kerja antara 11-16 tahun sebanyak 10 orang (17,5%) dan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang (7%).

Profil responden terakhir dibedakan atas pendidikan. Berdasarkan pendidikan, responden yang paling banyak adalah Sarjana (S1) yaitu sebanyak 24 orang (42,1%), kemudian diikuti dengan pendidikan SMA sebanyak 22 orang (38,6%), Pascasarjana (S2) sebanyak 9 orang (15,8%) dan Diploma sebanyak 2 orang (3,5%).

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Suatu skala pengukuran dikatakan *valid* bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2006). Untuk mengetahui apakah sebuah pertanyaan *valid* atau tidak *valid*, maka digunakan nilai *corrected item to total correlation*.

Bila nilai *corrected item to total correlation* suatu butir pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan bila nilai *corrected item to total correlation* lebih kecil dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Maholtra, 1993). Butir pertanyaan yang dinyatakan tidak *valid* akan dikeluarkan atau tidak digunakan mengukur sebuah variabel penelitian.

Menurut Sekaran (2003: 422) *reliability is the consistency and stability of the measuring instrument*. Secara umum, definisi tersebut dapat diartikan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas dari pengukuran instrumen. Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran.

Untuk mengetahui reliabilitas masing-masing variabel penelitian digunakan nilai *Cronbach's alpha* minimal 0.70 (Sekaran, 2006). Berikut ini akan diperlihatkan hasil uji validitas dan reliabilitas atas butir pertanyaan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat yang diukur dengan menggunakan 12 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel. 2.

Tabel. 2
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

VARIABEL	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keputusan	Cronbach's Alpha	Ket.
Item 1	0,840	Valid	0,963	Reliabel
Item 2	0,898	Valid		
Item 3	0,876	Valid		
Item 4	0,897	Valid		
Item 5	0,731	Valid		
Item 6	0,882	Valid		
Item 7	0,794	Valid		
Item 8	0,841	Valid		
Item 9	0,789	Valid		
Item 10	0,815	Valid		
Item 11	0,656	Valid		
Item 12	0,833	Valid		

Sumber: *Lampiran III*

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *corrected item to total correlation* berkisar antara 0,656-0,898. Dengan kata lain bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ke 12 butir pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai adalah valid. Tabel 4.2 menunjukkan nilai *cronbach's alpa* sebesar 0,963 atau lebih besar dari 0,70. Hal ini bermakna bahwa variabel kinerja pegawai adalah handal atau *reliable*. Dengan demikian maka dapat diinterpretasikan bahwa semua butir yang digunakan mengukur variabel kinerja pegawai memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel kinerja pegawai.

Motivasi kerja (X1) merupakan variabel bebas pertama yang diukur dengan menggunakan 15 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keputusan	Cronbach's Alpha	Ket.
Item 1	0,573	Valid	0,911	Reliabel
Item 2	0,609	Valid		
Item 3	0,661	Valid		
Item 4	0,422	Valid		
Item 5	0,833	Valid		
Item 6	0,596	Valid		
Item 7	0,554	Valid		
Item 8	0,504	Valid		
Item 9	0,772	Valid		
Item 10	0,576	Valid		
Item 11	0,683	Valid		
Item 12	0,712	Valid		
Item 13	0,736	Valid		
Item 14	0,315	Valid		
Item 15	0,706	Valid		

Sumber: *Lampiran III*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *corrected item to total correlation* berkisar antara 0,315-0,833. Semua butir pertanyaan memiliki nilai

corrected item to total correlation lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid. Tabel 4.3 menunjukkan nilai *cronbach's alfa* sebesar 0,911 atau lebih besar dari 0,70. Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja andal atau *reliable*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semua butir pertanyaan tersebut memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel motivasi kerja.

Budaya kerja (X2) merupakan variabel bebas ketiga yang diukur dengan menggunakan 14 pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 4
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Variabel	<i>Corrected ítem-total correlation</i>	Keputusan	Cronbach's Alpha	Ket.
Item 1	0,523	Valid	0,892	Reliabel
Item 2	0,551	Valid		
Item 3	0,797	Valid		
Item 4	0,347	Valid		
Item 5	0,583	Valid		
Item 6	0,779	Valid		
Item 7	0,386	Valid		
Item 8	0,431	Valid		
Item 9	0,780	Valid		
Item 10	0,706	Valid		
Item 11	0,597	Valid		
Item 12	0,717	Valid		
Item 13	0,399	Valid		
Item 14	0,472	Valid		

Sumber: *Lampiran III*

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *corrected item to total correlation* berkisar antara 0,347-0,779. Semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid. Tabel 4.5 menunjukkan nilai *cronbach's alfa* sebesar 0,892 atau lebih besar dari 0,70. Hal ini bermakna bahwa variabel budaya kerja andal atau *reliable*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semua butir pertanyaan tersebut memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur variabel budaya kerja.

Berikut akan diuraikan sebaran jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.6.

Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Menurut Ghozali (2007: 91) suatu model regresi dikatakan linier harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas. Berikut ini akan dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut ini diperlihatkan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini. Berdasarkan grafik histogram tersebut, terlihat bahwa data observasi terdistribusi

dengan normal dimana kurvanya adalah normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen variable*). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 5
Uji Multikolonieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,373	2,684
Budaya Kerja (X2)	0,358	2,797

Sumber: Lampiran V

Berdasarkan tabel diatas, variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10. Begitu juga dengan nilai VIF (*variance inflation factor*), tidak satupun dari variabel bebas memiliki nilai VIF diatas 10.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan penjelasan diatas, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik Plott dibawah ini, dimana titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

Tujuan menggunakan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisi regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.756	.514		-1.472	.147		
	Motivasi Kerja (X1)	.533	.175	.392	3.038	.004	.373	2.684
	Budaya Kerja (X2)	.361	.132	.361	2.742	.008	.358	2.797

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Lampiran V

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,756 + 0,533X_1 + 0,361X_2$$

Dimana

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Kerja

Hasil analisa statistik deskriptif memperlihatkan bahwa skor rata-rata variabel motivasi adalah sebesar 4,09 dan TCR adalah 81,8%. Hal ini memberikan indikasi bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori baik. Sedangkan skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 3,92 dan TCR adalah 78,4. Hal ini bermakna bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini bermakna bahwa jika semakin tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin rendah kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.

Secara konseptual, temuan penelitian ini mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Davis dan newstrom (2000:121), Timpe (2000:32), dan Yeh (1996) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja.

Secara empiris, hasil penelitian ini didukung oleh Achmad Gani (2009), Binawan (2010) dan Dewi Ma'rifah (2004). Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Gani (2009) dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar" menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Binawan (2010) dan Dewi Ma'rifah (2004) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisa statistik deskriptif memperlihatkan bahwa skor rata-rata variabel budaya kerja adalah sebesar 3,58 dan TCR adalah 71,6 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa budaya kerja dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 3,92 dan TCR adalah 78,4. Hal ini bermakna bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini bermakna bahwa jika semakin baik budaya kerja dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Sebaliknya, jika semakin tidak baik budaya kerja dilingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin rendah kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.

Secara konseptual, temuan penelitian ini mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Davis dan newstrom (2000:121) dan Timpe (2000:32) yang

menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah budaya kerja. Sedangkan secara empiris, hasil penelitian ini didukung oleh Heriyanto dan Wahyuddin (2006) yang melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Siswa AMA di Kota Surakarta". Hasil penelitiannya menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi siswa.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi, dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori cukup baik.
2. Motivasi kerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori tinggi
3. Budaya kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan termasuk kedalam kategori cukup baik.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Besarnya kontribusi motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan 67,1%.

Saran

Seperti penelitian lainnya, penelitian ini tentunya juga tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Adapun beberapa keterbatasan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini adalah para karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk berlaku sama pada Instansi lainnya, sebab itu disarankan kepada peneliti berikutnya untuk bisa meneliti pada OPD lainnya yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan perbandingan.
2. Penelitian ini memberikan batasan penelitian pada pengaruh motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain penelitian ini mengabaikan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan untuk peneliti berikutnya disarankan untuk menambah Variabel lain dalam penulisannya.

3. Jumlah responden dalam penelitian ini masih sedikit yaitu 57 orang. Diharapkan peneliti berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini dengan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1988). Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Jakarta Depdikbud, P2LPTK.
- Achmad Gani, (2009). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.
- Bianawan, (2010). Dewi Ma'rifah (2004). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Benardin H, John and Russel, Joyce C.A. (1993). Human Resources Management An Experimental Appriach, Mc. Graw Hill Inc. Singapura.
- Davis, Keith and Newstrom, Jhon W. (2000). *Prilaku dalam Organisasi*. Alih Terjemahan. Jakarta. Erlangga.
- Dessler ,Gery. (2007).Manajemen Sumber Daya Manusia . 10th ed. Jilid 1. PT. Indeks.Jakarta.
- Dharma, Surya (2005), Manajemen Kinerja, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta
- Fernandes, Y. D., & Marlius, D. (2018). Peranan Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Utama Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wrh3p>
- Flippo, Edwin B. (2000). Manajemen Personalia jilid 2. Jakarta : PT. Erlangga.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, James L., Jhon M. Ivancevich dan James H.Donnely,Jr (2000), Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses (Alih bahasa Nunuk Adiarni) ,Binarupa Aksara,Jakarta.
- Handoko, T. Hani (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-dua, Yogyakarta : PT.BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.

- Istijanto (2005). Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kasim, Azhar (1993), *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*, FEUI-Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2003). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*, Semarang, BP UNDIP.
- Nawawi, Hadari. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : Gramedia
- Nitisemito, Alex S. (1992). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Parrek, Udai (1995), *Motivational Analysis of Organizational Behaviour MAO-B*, University Associates, Inc.
- Prawirosentono S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, edisi ke-dua Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P & Judge, T.A (2007) Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Saydam, Gauzali (2000), *Manajemen Perusahaan*, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Buku I dan II. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat
- Siagian, P, Sondang (1998), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Simamora, Hendry (2004). Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Singh-Sengupta, Suanita (1997). Leadership: A Style or an Influence Process. *IJIR Vol 32 No 32, January 265-286*.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Alfabeta: Bandung

Timple (2003). *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia, Memotivasi Pegawai*, Jakarta: Gramedia.

Winardi, (1989), *Perilaku Keorganisasian*, Tarsito, Bandung.