



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA PEGAWAI PPL PNS DINAS PERTANIAN BOJONEGORO

Meritta Nurlia Sasanti¹⁾, Mei Indrawati²⁾, Muninghar³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 01 Mei 2020
Revisi pertama : 07 Mei 2020
Diterima : 13 Mei 2020
Tersedia online : 20 Mei 2020

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen, Kinerja

Email : merittanurlia@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro.

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dan Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Teknik analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi dalam kondisi baik, Motivasi dalam kondisi baik, Komitmen dalam kondisi baik, dan Kinerja pegawai dalam kondisi baik. Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap instansi dalam melaksanakan program kegiatannya selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Apabila instansi tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa instansi tersebut efektif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja para anggotanya, kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai, kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kerja anggotanya demi kemajuan organisasi peningkatan dan terciptanya kinerja yang optimal sangat erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Hal tersebut juga bertujuan agar visi dan misi Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro bisa terwujud.

Saat ini pada Dinas Pertanian Bojonegoro terdapat pegawai bagian petugas penyuluh pertanian lapangan (PPL). Petugas penyuluh pertanian lapangan (PPL) adalah pegawai yang diberikan tugas untuk memberikan pengarahan, pembinaan, dan penyuluhan di bidang pertanian tentang cara berpikir, cara kerja, dan cara hidup yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi pertanian yang semakin maju, yang mana nantinya dapat dipahami oleh para petani, menambah pengetahuan tentang pertanian dan teknologi pertanian, dan menghasilkan nilai tambah pula untuk para petani.

Pada Dinas Pertanian Bojonegoro petugas penyuluh pertanian lapangan (PPL) ada yang PNS dan NON PNS, yang mana dari tahun ketahun jumlahnya terus menurun sedangkan dari pemerintah tidak ada penambahan/rekrutmen petugas baru. Pada saat ini jumlah petugas penyuluh pertanian lapangan (PPL PNS) sebanyak 66 orang dan (PPL NON PNS) sebanyak 81 orang dengan cakupan layanan 430 Desa/Kelurahan. Dengan jumlah demikian wilayah binaan petugas penyuluh pertanian lapangan saat ini adalah 2 sampai 4 desa, padahal idealnya satu petugas penyuluh pertanian lapangan wilayah binaannya hanya satu desa sesuai dengan Permentan No.16 Tahun 2006. Hal tersebut menyebabkan pembinaan kepada petani kurang maksimal yang berdampak pada pengetahuan petani tentang peningkatan produksi dan teknologi pertanian. Oleh karena itu dengan keterbatasan jumlah personil yang ada pada Dinas Pertanian Bojonegoro perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Agar penyuluhan tetap berlangsung dengan baik dan maksimal sebagaimana mestinya.

Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pertanian Bojonegoro perlu mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen pegawai. Dimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para

pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukhzan (2017:34) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu keberhasilan tujuan atau sasaran organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai dimana kinerja pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja individu. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk berkomitmen dalam menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sehingga, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berkontribusi pada kinerja pegawai. (Sagita, dkk, 2018:74). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triastuti dan Sulaiman yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Motivasi Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Komitmen Organisasi. Pemahaman terhadap pentingnya memiliki Komitmen Organisasi adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi organisasi, memiliki pegawai dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari sisi pegawai, Komitmen Organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, pegawai dengan Komitmen Organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalah gunakan wewenangnya dalam organisasi karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan organisasi dibanding tujuan pribadinya. Seperti pada penelitian Akbar, dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen baik afektif maupun normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Marsoit dkk. (2017) yang menyatakan bahwa bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai dengan budaya kerja yang baik, pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi adalah kunci bagi Dinas Pertanian Bojonegoro untuk mendorong produktivitasnya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro secara simultan?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS Dinas Pertanian Bojonegoro.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan untuk penulis mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen dan kinerja pegawai PPL PNS di Dinas Pertanian Bojonegoro.
 - b. Menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi pimpinan penelitian ini dapat dipakai sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh ke dalam praktik yang sesungguhnya di Dinas Pertanian Bojonegoro.
 - b. Bagi Dinas Pertanian Bojonegoro, penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait kinerja pegawai.
 - c. Bagi peneliti, penelitian ini menambah pengetahuan mengenai pengalaman dalam menganalisis pengaruh mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai PPL PNS di Dinas Pertanian Bojonegoro

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2011:115). Menurut Sinambela, dkk (2012:168) mengemukakan bahwa kinerja

pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Harsuko (2011:58), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Shane (2012:68) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Menurut Wirawan (2013:68) aspek- aspek yang dapat dinilai dari kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama.

Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*). Menurut Donald yang dikutip oleh Frederick (2017:75) “*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*”. “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Fahmi (2017:86) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pamela (2015:115) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Komitmen

Menurut Moorhead (2013:211), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No. 25/KEP/M.PAN/2002, pengertian komitmen adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Robbins (2011:156) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPL PNS di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 66 orang. Sampel dalam penelitian

ini adalah 66 pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran untuk data primer, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data sekunder. Adapun metode yang digunakan secara rinci sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran-lembaran yang telah disampaikan terdahulu kemudian disebar kepada responden yang sampel penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu data yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisa korelasi dipakai untuk menghitung derajat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Program komputer yang digunakan untuk melakukan perhitungan ini adalah SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja pegawai (Y), Budaya Organisasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Komitmen (X₃) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	66	2.63	4.88	4.1900	.45485
Motivasi	66	3.00	5.00	4.0358	.50020
Komitmen	66	3.00	5.00	4.0305	.62127
Kinerja pegawai	66	2.83	5.00	3.9267	.54950
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 4.1900, Motivasi memiliki nilai mean sebesar 4.0358, Komitmen memiliki nilai mean sebesar 4.0305, dan Kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.9267.

Untuk mengetahui kondisi variabel penelitian digunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Pembagian Kelas Kondisi Variabel Penelitian

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 4.1900 dalam kondisi baik, Motivasi memiliki nilai mean sebesar 4.0358 dalam kondisi baik, Komitmen memiliki nilai mean sebesar 4.0305 dalam kondisi baik, dan Kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.9267 dalam kondisi baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya, setelah mengetahui diskripsi masing-masing variabel, maka dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.362	.525		.690	.493
	Budaya Organisasi	.285	.125	.236	2.276	.026
	Motivasi	.179	.117	.163	1.534	.130
	Komitmen	.410	.095	.463	4.329	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.362 + 0.285X_1 + 0.179X_2 + 0.410X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen. Persamaan diatas dapat di jabarkan sebagai berikut :

Konstanta= 0.362 artinya bahwa apabila tidak ada variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen, maka tingkat Kinerja pegawai adalah sebesar 0.362 satuan serta Koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.285 artinya bahwa apabila Budaya Organisasi naik satu satuan, maka Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.285 satuan.

Koefisien Motivasi sebesar 0.179 artinya bahwa apabila Motivasi naik satu satuan, maka Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.179 satuan dan untuk Koefisien Komitmen sebesar 0.410 artinya bahwa

apabila Komitmen naik satu satuan, maka Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.410 satuan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi, motivasi, komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro secara simultan digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.570	3	3.190	19.666	.000 ^a
Residual	10.057	62	.162		
Total	19.627	65			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 19.666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja pegawai pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.463	.40275

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

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.488$ yang berarti bahwa 48.8% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 51.2% di pengaruhi oleh variabel lain diluar budaya organisasi, motivasi, dan komitmen.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Selanjutnya Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi, motivasi, komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro secara parsial digunakan analisis dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil analisis data

diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Tabel Analisis Uji-t

	Model	t	Sig
1	(Constant)	.690	.493
	Budaya Organisasi	2.276	.026
	Motivasi	1.534	.130
	Komitmen	4.329	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

Nilai t hitung Budaya Organisasi adalah sebesar 2.276 dengan signifikansi sebesar 0.026 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sagita, dkk (2018) yang menerangkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung Motivasi adalah sebesar 1.534 dengan signifikansi sebesar 0.130 (lebih besar dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2017) bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Tentrem Sejahtera

Nilai t hitung Komitmen adalah sebesar 4.329 dengan signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa komitmen secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui, Budaya Organisasi, dan Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Namun motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa komitmen mempunyai pengaruh yang paling besar/dominan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro dari pada variabel budaya organisasi, motivasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel komitmen memiliki nilai t yang paling besar yaitu 4.329 dengan signifikansi yang paling kecil yaitu 0.000.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, pada deskripsi budaya organisasi dalam kondisi baik, motivasi dalam kondisi baik, komitmen dalam kondisi baik, dan kinerja pegawai dalam kondisi baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi baik.

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, secara simultan budaya organisasi, motivasi, komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada budaya organisasi, motivasi dan komitmen secara simultan akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan dan penurunan pada terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen sebesar 48.8%.

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada budaya organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan dan penurunan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi seharusnya menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi. Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jatidiri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya sehingga anggotanya mampu memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dan Mukzam (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Tuban.

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro, akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh gaji yang diterima, kondisi kerja, keamanan, hubungan dengan teman maupun dengan atasan, kebijakan dan administrasi di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro dinilai sudah baik sehingga naik turunnya motivasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro dengan signifikan. Hasil penjelasan dalam penelitian ini tidak mendukung penelitian Purnomo (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Tentrem Sejahtera. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada komitmen pegawai akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila ada peningkatan atau penurunan pada komitmen pegawai akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan pada kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap

organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab sehingga dengan komitmen tersebut pegawai dapat membantu memperlancar organisasi mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen otomatis akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasinya. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Akbar, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa komitmen baik afektif maupun normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen, dan Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik.
2. Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.
4. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.
5. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada komitmen organisasi karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro dan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Peningkatan komitmen organisasi dilakukan dengan menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi dengan menciptakan perasaan bahwa organisasi ini adalah milik setiap pegawai yang ada di dalamnya, menciptakan semangat dalam bekerja
2. Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga perlu adanya peningkatan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro. budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui dukungan dari pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang lebih baik lagi dan juga memperbaiki pemberian toleransi oleh pimpinan atas konflik yang terjadi di Dinas Pertanian Bojonegoro.
3. Dinas Pertanian Bojonegoro perlu melakukan penambahan tenaga penyuluh pertanian lapangan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bojonegoro agar penyuluhan yang dilakukan untuk kelompok tani pada setiap desa dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.
4. Pada penelitian selanjutnya yang membahas tentang kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Bojonegoro perlu mencari variabel lain karena masih ada 52.2% pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Amirul, dkk. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 47 No. 2 Juni 2017.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang.
- Herzberg, Frederick. 2017. *Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating: Pegawai Biro UMSU Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. Vol.14, No. 1.
- Luthans, Fred. 2010. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Marsoit, Pingkan; Sendow, Greis; dan Rumokoy, Farlane. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*. *Jurnal EMBA: Vol.5 No.3* September 2017,
- Moorhead, Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad. Ezra Zhafran Giani & Mukzam Mochamad Djudi. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 53 No. 1 Desember 2017: Universitas Brawijaya Malang
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Purnomo, Chandra Andika Hadi Purnomo. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 48 No. 1 Juli 2017: Universitas Brawijaya Malang
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57 (1).
- Shane, Glinow. 2012. *Organizational Behavior*. Amerca: Mc Graw – Hill
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Triastuti, Neni dan Sulaiman, Fahmi. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan* dalam <https://osf.io/bsnex/download/?format=pdf>.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada