



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN WILAYAH KANTOR BUPATI SERDANG BEDAGAI

Mahlya Eva Maytari^{1*}, Tukimin Lubis², Arief Hardian³

^{1, 2, 3} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia.

*evamaytarimahlya@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 24 Agustus 2021 Direvisi: 30 September 2021 Disetujui: 31 Oktober 2021</p> <p>Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Dan waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu bulan Maret-September 2021. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala <i>likert</i>. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang Pegawai, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>sampling jenuh</i>. Teknik <i>sampling jenuh</i> merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung jumlah Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai berjumlah 100 orang (kurang dari 100 orang), maka semua Pegawai diambil jadi objek penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian dengan uji secara parsial bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $3,612 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $6,774 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai nilai sebesar 52,8%, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Konsep budaya organisasi mulai populer sejak awal 1980. Istilah budaya organisasi dikenal dengan *terminologi organizational culture*. Setiap organisasi tidak akan terlepas dengan adanya sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai

sumber daya yang potensial merupakan sumber kekuatan bagi suatu organisasi. Organisasi yang hebat adalah organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang handal. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk tetap ada dan berkembang didalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin pesat. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam instansi yang kinerja yang baik akan diperoleh apabila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi terhadap instansi tempat ia kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja sama efektif dan terintegrasi. Faktor motivasi kerja pegawai menjadi pelatihan utama dalam suatu organisasi karena dengan motivasi kerja yang sangat tinggi akan berdampak kepada peningkatan-peningkatan kinerja pegawai motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil observasi awal peneliti Di Kantor Bupati Serdang Bedagai bahwa kinerja para pegawai kantor Bupati dinilai masih belum optimal di karenakan masih terlambatnya para pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga waktu penyelesaian pekerja menjadi tidak tepat waktu yang mengakibatkan timbulnya penialain negatif dan keluhan dari masyarakat tanjung beringin terkait pelayanan yang diberikan kantor Bupati Serdang Bedagai terhadap publik. Hal itu juga dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang menyepelkan tugas dan pekerjaannya, karena alasan mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak dapat bonus atau potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan.

Fenomena tersebut diatas menimbulkan problematika bagi Bupati Serdang Bedagai untuk memeberikan motivasi kerja dan menerapkan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu dalam menciptakan suatu kondisi baru yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan pegawai, meningkat motivasi kerja sangat penting demi menunjang kinerja para pegawai. Perubahan atas kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai diterapkan akan memberikan motivasi kepada para pegawai sehingga seluruh rangkaian kegiatan dan pekerjaan Di Kantor Bupati Serdang Bedagai dapat berjalan dengan baik.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas

Pertanian Wilayah Kantor Bupati Serdang Bedagai. Dan waktu penelitian akan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu bulan Maret-September 2021. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan di Kantor Bupati Serdang Bedagai yang berjumlah 100 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai $r_{tabel} =$ pada $n-k (100-3)$ adalah 97 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 0,2578.

Tabel 1
Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Validitas Budaya Organisasi (X_1)				
Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r tabel	Keterangan
Item 1	0,932	0,000	0,2578	Valid
Item 2	0,868	0,000	0,2578	Valid
Item 3	0,841	0,000	0,2578	Valid
Item 4	0,593	0,000	0,2578	Valid
Item 5	0,891	0,000	0,2578	Valid
Item 6	0,874	0,000	0,2578	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel budaya organisasi memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) $>$ r_{tabel} sebesar 0,2578. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi kerja dengan 9 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Validitas Motivasi Kerja (X_1)				
Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r tabel	Keterangan
Item 1	0,802	0,000	0,2578	Valid
Item 2	0,703	0,000	0,2578	Valid
Item 3	0,695	0,000	0,2578	Valid
Item 4	0,752	0,000	0,2578	Valid
Item 5	0,712	0,000	0,2578	Valid
Item 6	0,715	0,000	0,2578	Valid
Item 7	0,851	0,000	0,2578	Valid
Item 8	0,669	0,000	0,2578	Valid
Item 9	0,851	0,000	0,2578	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson

Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,2578. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja Pegawai dengan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Validitas Kinerja Pegawai (X1)				
Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig	r tabel	Keterangan
Item 1	0,542	0,000	0,2578	Valid
Item 2	0,885	0,000	0,2578	Valid
Item 3	0,810	0,000	0,2578	Valid
Item 4	0,803	0,000	0,2578	Valid
Item 5	0,824	0,000	0,2578	Valid
Item 6	0,942	0,000	0,2578	Valid
Item 7	0,824	0,000	0,2578	Valid
Item 8	0,943	0,000	0,2578	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,2578.

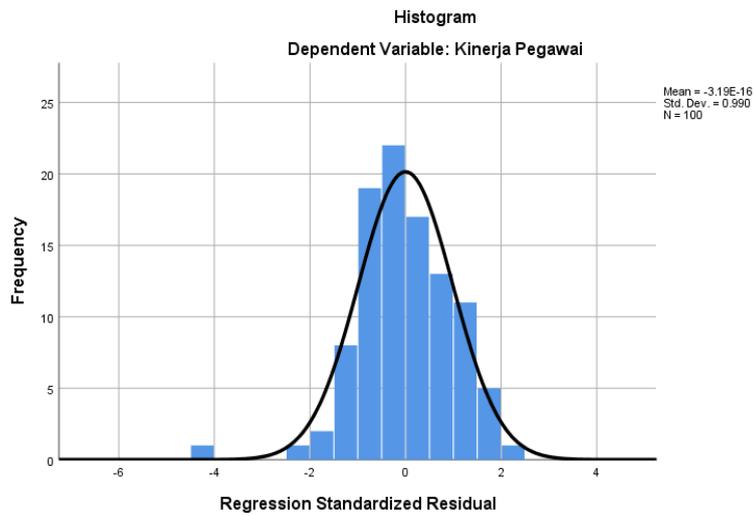
Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan Kinerja Pegawai maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r teori	Kriteria
1	Budaya Organisasi (X1)	0,804	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,778	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,791	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 diatas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan Kinerja Pegawai secara berturut-turut adalah 0,804; 0,778; dan 0,791; ternyata memiliki nilai "Cronbach's Alpha" > 0,600, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1
Grafik Histogram



Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal hal ini terlihat dari pola data membentuk lonceng dan berada ditengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data tersebut normal. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test* seperti pada tabel berikut:

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

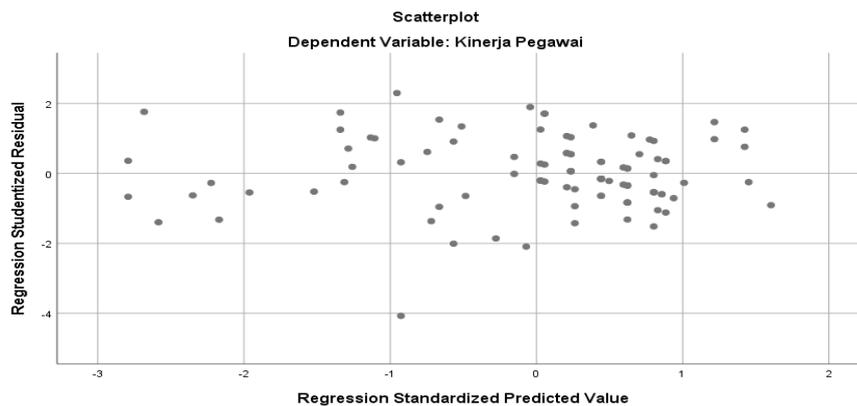
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.0512180
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.070
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS (2021)

Diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal pada uji normalitas dengan uji *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut adalah grafik *scatterplot* dari uji heteroskedastisitas :

Gambar 2
Grafik Scatterplot



Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan gambar 2 diatas, terlihat bawah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* masing-masing variabel independen, jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.456	2.570			2.512	.014		
Budaya Organisasi	.391	.108	.289		3.612	.000	.762	1.312
Motivasi Kerja	.450	.066	.541		6.774	.000	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan hasil pada tabel 6 diatas, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai sebesar 0,762. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai sebesar 1,312. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.456	2.570		2.512	.014		
Budaya Organisasi	.391	.108	.289	3.612	.000	.762	1.312
Motivasi Kerja	.450	.066	.541	6.774	.000	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a)6,456 (b_1) sebesar 0,391 dan (b_2) sebesar 0,450. Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Masyarakat sebagai berikut :

$$Y = 6,456 + 0,391 X_1 + 0,450 X_2 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 6,456 menunjukkan bahwa tanpa adanya variable budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Serdang Bedagai.
2. Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,391 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α sebesar 0.05.

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.456	2.570		2.512	.014		
Budaya Organisasi	.391	.108	.289	3.612	.000	.762	1.312
Motivasi Kerja	.450	.066	.541	6.774	.000	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel = pada n-3 (100-3) adalah 97 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,984. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,391 nilai t hitung > t tabel (3,612 > 1,984) dan signifikan sebesar 0,000 artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H₁ diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,450 nilai t hitung > t tabel (6,774 > 1,984) dan signifikan sebesar 0,000 artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H₂ diterima.

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.500	2	233.250	54.317	.000 ^b
	Residual	416.540	97	4.294		
	Total	883.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah SPSS 2020

Berdasarkan uji F diatas diperoleh nilai pada df (n₁) = k-1 (3-1) adalah 2 dan df (n₂) = n-k (100-3) adalah 97 pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F tabel adalah 3,09. Terlihat bahwa nilai F hitung (54,317) > (3,09) dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05 artinya secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka H₃ diterima.

Untuk menunjukkan berapa persen pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai digunakan koefisien determinasi. Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Kelemahan penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97). Hasil Uji Koefisien Determinasi ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.519	2.072

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,528, yang berarti bahwa 52,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 47,2% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu simpulan, yaitu :

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa diperoleh nilai konstanta (a) 6,456 (b_1) sebesar 0,391 dan (b_2) sebesar 0,450. Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai berikut : $Y = 6,456 + 0,391 X_1 + 0,450 X_2 + e$. Konstanta (a) sebesar 6,456 menunjukkan bahwa tanpa adanya variable budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Serdang Bedagai. Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,391 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel = pada n-3 (100-3) adalah 97 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,984. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut: Nilai yang diperoleh yaitu nilai koefisien sebesar 0,391 nilai t hitung > t

tabel (3,612 > 1,984) dan signifikan sebesar 0,000 artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H_1 diterima. Nilai yang diperoleh yaitu nilai koefisien sebesar 0,450 nilai t hitung > t tabel (6,774 > 1,984) dan signifikan sebesar 0,000 artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka H_2 diterima.

3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai pada $df (n_1) = k-1 (3-1)$ adalah 2 dan $df (n_2) = n-k (100-3)$ adalah 97 pada taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai F tabel adalah 3,09. Terlihat bahwa nilai F hitung (54,317) > (3,09) dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05 artinya secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka H_3 diterima.
4. Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,528, yang berarti bahwa 52,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 47,2% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2011. *Organisasi Behavior :An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Robbins, P.Stephen dan Mary Colter. 2010. *Manajemen Diterjemahkan Oleh Bob Sabran ,Wibi Hardani*. Erlangga: Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pengusahaan, Rajawali Pers, Jakarta*.
- Setiawan, Andre. 2018. *Pengaruh Profitabilitas, Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan Dan Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Yang Tergabung Pada Jakarta Islamic Index*. Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.