

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PENARI PADA SANGGAR
SENI BUDAYA BESAPEN KABUPATEN TULANG BAWANG**

Andy Fitriyadi Dharma Tilaar

Dosen Ekonomi Program Studi Manajemen

STIE Gentiaras

Ms006zeta2001@yahoo.com

Abstrak

Salah satu cara dalam melestarikan budaya Lampung adalah dengan mengkoleksi budaya. Beberapa bentuk budaya yang hilang diantaranya adalah seni tari, sastra, bahasa, dan tata cara bermasyarakat. Maka setelah menelaah lebih lanjut secara teori maka penulis mensarikan model dalam suatu masalah penelitian yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Penari Pada Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang masalah ini dibentuk berdasarkan pengamatan awal penulis dan hendak diuji kebenarannya.

Hipotesa penelitian yang berhasil dibuat oleh penulis adalah, ada pengaruh positif dari Budaya Organisasi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tulang Bawang terhadap motivasi pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah evaluasi tentang Budaya Organisasi terhadap motivasi pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

Setelah dilakukan analisa data didapatkan dari penelitian ini adalah hasil perhitungan diperoleh nilai bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya. Koefisien determinasi (R^2) relatif sedang yaitu sebesar 69,3% (persen) dari variasi perubahan motivasi pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu pendekatan perilaku. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap Budaya Organisasi yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap motivasi anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi

Abstract

One way to preserve Lampung culture is by collecting culture. Some forms of culture that are lost include dance, literature, language, and social procedures. So after examining it further in theory, the writer draws on the model in a research problem, namely the Influence of Organizational Culture on the Motivation of Dancers in the BESAPEN Cultural Art Studio, Tulang Bawang Regency.

The hypothesis of the research that was successfully made by the author was that there was a positive influence from the Organizational Culture by the Tulang Bawang Regency Culture and Tourism Office on the motivation of the BESAPEN Cultural Arts Studio, Tulang Bawang Regency. The type of research in this thesis is an evaluation of Organizational Culture on the motivation of the BESAPEN Cultural Art Studio, Tulang Bawang Regency.

After analyzing the data obtained from this study is the calculation results obtained by the value that $t\text{-count} > t\text{-table}$. This shows that the coefficient of each independent variable is statistically important in its effect on the dependent variable. The coefficient of determination (R^2) is relatively moderate, that is 69.3% (percent) of the variation in motivation changes in the BESAPEN Cultural Art Studio, Tulang Bawang Regency can be explained by the independent variable, namely the behavioral approach. So it can be concluded that every Organizational Culture that is carried out has an influence on the motivation of members of the BESAPEN Cultural Art Studio in Tulang Bawang Regency.

Keywords: Organizational Culture, Motivation

PENDAHULUAN

Lampung sebagai suatu provinsi yang sedang berkembang banyak menghadapi berbagai tantangan salah satunya tentang pelestarian budaya. Budaya Lampung sebagai suatu budaya asli yang menjadi warna di Provinsi Lampung dalam masa yang kian moderen ini terasa hilang. Hilangnya budaya Lampung tersebut disebabkan oleh kurangnya inisiatif dalam menggunakan budaya, adanya anggapan budaya tersebut kuno dan ketinggalan jaman. Selain itu juga banyak bentuk budaya Lampung yang baik tetapi ditinggalkan. Hal ini semakin diperparah oleh kebiasaan masyarakat di Lampung saat ini yang lebih mengutamakan budaya luar dan hanya mengutamakan kebanggaan fisik saja.

Pengkajian model ini selain diharapkan berguna untuk memberikan masukan bagi Dinas Kebudayaan dan pariwisata tentang keunikan sanggar. Kondisi terluas memberikan penulis suatu pemikiran tentang pentingnya sanggar guna melestarikan budaya Lampung. Sanggar sebagai suatu sarana yang dapat melestarikan budaya khususnya budaya Lampung membutuhkan manajemen yang baik.

Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang dipilih oleh penulis dalam penelitiannya ini disebabkan tertariknya penulis dalam mengkaji lebih jauh tentang apa yang diharapkan terjadi pada sanggar. Salah satu masalah yang ditemui penulis dalam sanggar adalah aktivitas anggota sanggar dalam melakukan latihan dan

pertemuan guna pengembangan sanggar di masa depan dan khususnya bagi pariwisata di Kabupaten Tulang Bawang. Maka setelah menelaah lebih lanjut secara teori maka penulis mensarikan model dalam suatu masalah penelitian yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Penari Pada Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang, masalah ini dibentuk berdasarkan pengamatan awal penulis dan hendak diuji kebenarannya. Dengan menggunakan teori dan metode penelitian yang akan dibahas dalam bab – bab selanjutnya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan fenomena yang diluas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan adalah “Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Penari Pada Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang?”

BATASAN MASALAH

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Penari Pada Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang dibatasi pada anggota sanggar yang aktif berkegiatan pada sanggar yang dibina oleh Dinas Kebudayaan dan pariwisata. Pembatasan masalah dilakukan mengingat keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan penulis.

TUJUAN dan MANFAAT PENELITIAN

Kemudian tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut “Menganalisis besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Penari Pada Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.”

Bagi Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang Diharapkan Budaya Organisasi yang diterapkan pada sanggar berguna untuk memberikan gambaran tentang bentuk pembinaan yang efektif dan dapat dilakukan oleh Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi tambahan informasi bagi pihak sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang dalam usaha mengembangkan sanggar dengan cara yang lebih baik. Hasil penelitian juga diharapkan akan menjadi salah satu faktor pengambilan kebijakan yang lebih jauh bagi perkembangan sanggar.

Bagi Pengembangan Ilmu:

Bila dari hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi penari pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang, maka penelitian ini akan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu pemasaran khususnya dalam bidang peningkatan kemampuan dan manajemen sanggar yang berbeda dengan manajemen perusahaan.

KERANGKA TEORETIS

Budaya Organisasi (X)

Penerapan budaya di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Pengertian Budaya Organisasi oleh para pakar diberikan definisi atau batasan tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing dan nampak seperti berikut ini:

James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., 2000: dalam Herjanto (2017), Budaya Organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan, karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir, dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut.

Barry Phegan (2000: 1) dalam Ivancevich (2012), Budaya Organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001) dalam Handoko (2015), Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Ada tiga karakteristik penting dalam, budaya organisasi, yaitu: (1) budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi, (2) budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di pekerjaan, dan (3) budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda.

Berdasarkan teori-teori di atas peneliti mendefinisikan bahwa Budaya Organisasi adalah serangkaian norma yang merupakan sebuah sistem keyakinan, pola perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

Motivasi (Motivation) (Y)

Kreitner & Kinicki (2001) dalam Handoko (2015) menyatakan bahwa : “*effective employee motivation has long been one of management’s most difficult and important duties*”. Istilah motivasi berasal dari bahasa

latin “*movere*” yang berarti bergerak, diadopsi ke dalam bahasa Inggris “*to move*” yang kemudian menjadi “*motivation*” dan diadopsi oleh bahasa Indonesia menjadi “motivasi”. Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja (*job-performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Williams, C (2000) dalam Flippo (2014) yang menyebutkan bahwa Kinerja ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu : Motivasi Kerja (*motivation*), kemampuan (*ability*) dan batasan-batasan situasional (*situational constrains*). Pendapat tersebut dirumuskan dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Job-performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability} \times \text{Situational constrains.}$$

Formula tersebut selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

- Job-performance adalah : “ *how well someone performs the requirements of the job.*”
- Motivation adalah : “ *effort, the degree to which someone works hard to do the job well.*”
- Ability adalah : “ *the degree to which workers possess the knowledge, skills, and talents needed to do the job well.*”
- Situational constrains adalah : “ *factors beyond the control of individual employees, such as tools, policies, and resources that have an effect on the job performance.*”

Job-performance akan rendah apabila salah satu dari ketiga komponen tersebut lemah. Dari ketiga faktor penentu tingkat job-

performance tersebut, menurut James William yang dikutip oleh dalam Flippo (2014), yang paling dominan adalah faktor Motivasi Kerja, di mana : “ Tanpa motivasi, seseorang baru menggunakan 20% sampai 30% dari kemampuan yang sebenarnya dimiliki. Dengan motivasi diharapkan dicapai performance (kinerja) sebesar 80% - 90%.”

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat digunakan pengertian motivasi sebagai: “ Suatu proses psikologis di dalam diri seseorang yang menumbuhkan dorongan yang membangkitkan, mengarahkan dan melaksanakan perilaku untuk mencapai sasaran tertentu.”

KERANGKA PIKIR

Hubungan konsep yang dibuat adalah budaya organisasi memiliki suatu pengaruh terhadap motivasi penari pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

HIPOTESIS

Hipotesa penelitian yang telah dibuat oleh penulis adalah diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi penari pada sanggar seni budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

METODE RISET

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah evaluasi tentang budaya organisasi terhadap motivasi penari pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang, jenis penelitian ini diharapkan tidak banyak memodifikasi model.

POPULASI DAN SAMPEL

Untuk menentukan populasi dan sampel (Arikunto, 2012) menyatakan ukuran minimum sampel untuk keperluan penelitian ini lebih dari 1000 responden diambil sebanyak 10% dari jumlah keseluruhan populasi. Penelitian menggunakan populasi. Populasi yang akan diteliti oleh penulis adalah anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang, secara observasi, yaitu dengan mengambil sampel berdasarkan kegiatan dari *cluster* atau dalam kondisi normal dengan jumlah 30 responden.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis mengurus izin penelitian, melakukan pengenalan tempat penelitian, memilih dan menyusun alat ukur, menentukan sampel dan populasi. Setelah mengenal tempat penelitian, penulis memilih dan menyusun alat ukur. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik evaluasi. Besarnya responden yang diharapkan berjumlah 30 orang. Kuesioner yang akan diedarkan adalah sebanyak 30 kuesioner untuk masing-masing responden yang ada dan harapannya bahwa semua kuesioner yang dibagikan akan kembali semua. Agar mempermudah dalam pencatatan dan tabulasi data, maka daftar pertanyaan yang akan dikirim diberi kode tertentu yang menunjukkan kode responden yaitu dengan pemberian angka/ nomor urut untuk kuesioner yang dibagikan yaitu dari nomor 1 (satu) hingga nomor 30 (tiga puluh). Dalam

penelitian ini, penulis menggunakan berbagai metode pengumpulan data yang akan diuraikan sebagai berikut:

Metode Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data melalui literatur-literatur, tulisan-tulisan ilmiah yang mendukung penelitian. Hal ini dilakukan guna memperoleh teori pendukung dan teori – teori yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Metode Penelitian Lapangan

Penulis lakukan dengan cara melihat langsung dari dekat terhadap bidang yang akan diteliti melalui kunjungan langsung ke obyek penelitian, dengan melakukan:

- a. Observasi yaitu pengamatan secara langsung ke obyek penelitian guna mendapatkan gambaran dengan lebih jelas.
- b. Wawancara yaitu dialog atau tanya jawab secara langsung dengan responden untuk mendapatkan gambaran dan kecocokan data tentang preferensi konsumen.
- c. Dokumentasi yaitu dengan melihat dan mencatat dokumen-dokumen dan arsip-arsip pada obyek penelitian untuk memperoleh data sekunder.

Selain alat – alat pengumpul data yang bersifat teori digunakan juga alat alat pengumpul data yang bersifat benda berupa untuk mendukung keakuratan penelitian berupa anget yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel X1 adalah budaya organisasi. Sedangkan variabel Y adalah motivasi.

TEHNIK ANALISIS DATA

Analisis Kuantitatif digunakan dalam penelitian ini yaitu suatu analisis dengan menggunakan data yang ada, kemudian menguraikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka melalui uji statistik yang tepat dan relevan. Untuk menganalisis data dengan ada atau tidaknya pengaruh antara budaya organisasi (variabel X) dengan motivasi (variabel Y).

Untuk mengetahui nilai tabel koefisien korelasi kuat tidak pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi penari pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang tergantung nilai r , yaitu dengan menggunakan koefisien penentu yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kp = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk menguji hipotesisnya penulis menggunakan uji t (t test) dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

t = pengujian koefisien korelasi

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Perhitungan di atas menggunakan derajat kebebasan = $n-2$, dengan ketentuan-ketentuan apabila t -hitung > t -tabel, maka H_a diterima H_0 ditolak, apabila t -hitung < t -tabel, maka H_a ditolak H_0 diterima

ANALISIS DATA

Sanggar Seni Budaya Besapen merupakan tempat di mana kreatifitas

para anggota yang bernaung di dalamnya dapat berlatih dan mengekspresikan gerak dan aksi seni dari kesenian daerah mereka berupa tarian. Sanggar Seni Budaya Besapen berada di Kabupaten Tulang Bawang dan para anggotanya berdomisili di daerah tersebut. Sanggar ini beranggotakan cukup banyak, hal ini dikarenakan para pemuda sadar akan pentingnya pelestarian budaya di daerah mereka. Hal ini patut dicontoh karena mengingat anak muda di jaman sekarang ini malas dan enggan untuk mengetahui tarian ataupun kesenian asli daerah mereka.

Sanggar Seni Budaya Besapen sudah banyak menuai prestasi dari beberapa pertunjukan tarian yang mereka tampilkan. Tentunya prestasi yang mereka dapatkan tidak dalam waktu cepat mereka raih. Mereka para penari berjuang berlatih dengan giat dan mementaskannya selama beberapa tahun sampai mereka dikenal oleh banyak orang. Mereka juga diminta untuk mengisi dalam suatu acara mulai dari tingkat daerah, tingkat nasional maupun ke kancah ke internasional. Bahkan baru-baru ini mereka baru saja mementaskan tarian sampai ke luar negeri seperti Singapura, Thailand, Hongkong dan Belanda. Hal ini tentunya merupakan prestasi yang cukup membanggakan bagi Sanggar Seni Budaya Besapen maupun bagi pemerintah daerah Kabupaten Tulang Bawang. Karena prestasi yang mereka dapatkan maka sanggar seni ini mendapatkan perhatian dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang. Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang

memiliki hak dan kewajiban anggota. Ketentuan yang berlaku pada sanggar seni adalah setiap anggota berhak :

1. Mengembangkan pikiran, pendapat baik lisan maupun tulisan.
2. Memilih dan dipilih sebagai wakil-wakil seniman untuk duduk dalam kepengurusan Sanggar Seni Budaya Besapen Kabupaten Tulang Bawang.

Kemudian setiap pengurus wajib menjaga nama baik Sanggar Seni Budaya Besapen Kabupaten Tulang Bawang dan menjaga semangat untuk menegakkan kebenaran & keadilan. Anggota dapat kehilangan keanggotaannya apabila :

1. Tidak lagi berdomisili di Kabupaten Tulang Bawang.
2. Meninggal dunia.
3. Karena di berhentikan.
4. Atas permintaan sendiri.
5. Tidak aktif tanpa keterangan selama 3(Tiga) bulan berturut-turut.
6. Organisasi bubar.

Sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang juga memiliki kelengkapan sebagai organisasi seni berikut :

1. Kedudukan Sanggar Seni Budaya Besapen Kabupaten Tulang Bawang berada dibawah Musyawarah Besar Sanggar Seni Budaya Besapen Kab. Tulang Bawang.
2. Sanggar Seni Budaya Besapen Kabupaten Tulang Bawang dipimpin oleh ketua umum yang diangkat dan di syahkan oleh Musyawarah Besar Sanggar Seni

Budaya Besapen Kab. Tulang Bawang.

3. Sanggar Seni Budaya Besapen Kabupaten Tulang Bawang berfungsi :
 - a. Melaksanakan ketetapan-ketetapan musyawarah.
 - b. Melaksanakan Program Kerja.
4. Pengurus Sanggar Seni Budaya Besapen Kabupaten Tulang Bawang terdiri dari :
 - a. Seorang Ketua Umum merangkap anggota.
 - b. Seorang Ketua Harian merangkap anggota
 - c. Seorang Sekretaris I, II dan III merangkap anggota.
 - d. Seorang Bendahara merangkap anggota.
 - e. Enam orang Koordinator yang Bidanganya antara lain :
 - 1) Koordinator SUB BIDANG Tari
 - 2) Koordinator SUB BIDANG Musik
 - 3) Koordinator SUBBIDANG Seni Suara.
 - 4) Koordinator SUBBIDANG Teater.
 - 5) Koordinator Tata Rias, Busana, Properti dan Perlengkapan.
 - 6) Koordinator Humas & Dokumentasi.

ANALISIS DATA

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel dapat dipergunakan untuk memprediksi atau meramal variabel-variabel lain. Yang menjadi perhatian dalam analisis ini adalah upaya menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan

satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi berupa koefisien untuk masing-masing variabel bebasnya. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel terikat dengan suatu persamaan.

Analisis regresi linier dapat digolongkan dalam regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana, yaitu jika hanya terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebasnya. Sedangkan regresi linier berganda, yaitu jika variabel tak bebasnya tergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Dalam bahasan berikut ini metode yang akan digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data primer, yaitu data *cross section* yang diperoleh dari observasi dan sudah diolah oleh peneliti terdahulu dengan hanya melakukan proses posting dari pengkodean responden berdasarkan konsep dan alat penelitian. Sebelum dilakukan pengolahan data regresi berganda perlu dilakukan uji terhadap asumsi klasik untuk menghindari asumsi klasik yaitu uji reliabilitas uji normalitas, dan uji homogenitas

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsistensi

interitem, atau dengan kata lain untuk menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden dan atau kekurangan pemahaman responden dalam menjawab tiap item pertanyaan. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha. Semakin mendekati 1, koefisien alpha dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir-butir pertanyaan. Dengan kata lain skor variabel tersebut makin dapat dipercaya. Reliability yang kurang dari *alpha* 0,6 dikatakan buruk, range 0,7 dikatakan dapat diterima dan lebih atau di atas 0,8 dikatakan baik (Wijaya, 2015). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha
1	Budaya Organisasi	0,9351
2	Motivasi	0,9412

Sumber data : Perhitungan

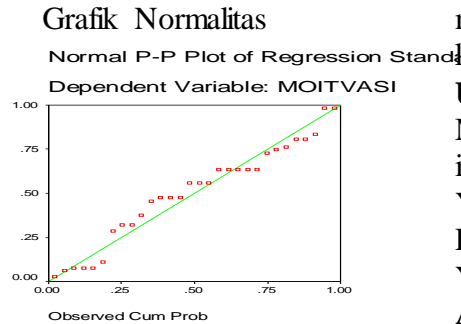
SPSS

Hasil uji reliabilitas nampak bahwa : Uji reliabilitas dari instrumen untuk pengukuran dimensi Budaya Organisasi menunjukkan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,9351, berarti dimensi kepuasan, kompensasi memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Hasil uji reliabilitas instrumen dimensi motivasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,9412. Konsistensi internal tersebut menunjukkan nilai yang dapat diterima

Uji Normalitas

Interpretasi, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik normalitas, sebagai berikut:



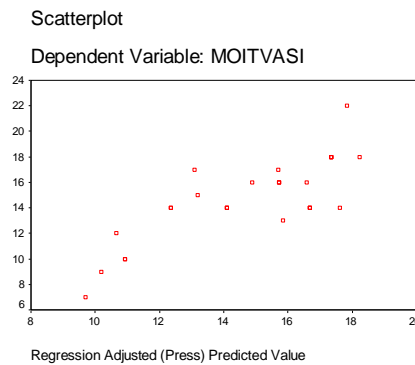
Sumber data : Grafik SPSS

Pola penyebaran yang terjadi berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas, yaitu variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi yang normal.

Uji Homogenitas

Untuk menguji homogenitas digunakan metode visual berdasarkan hasil olahan data dengan cara melihat penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai prediksi. sebagai berikut:

Grafik Scatterplot



Sumber data : Grafik SPSS

Berdasarkan gambar grafik di atas, diketahui bahwa penyebaran nilai-nilai perbandingan tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga keadaan homogenitas dapat terpenuhi.

Uji Linearitas

Model persamaan regresi untuk fungsi ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1$$

Dimana :

Y = Motivasi

A = Bilangan konstan (konstanta)

b₁ = Koefisien regresi/arah

X₁ = Budaya Organisasi

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh model regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 2.615 + 0.821X_1$$

$$t_{hitung} = (1.667) (8.945)$$

$$R^2 = 0.709$$

$$F = 63.160 \text{ (Prob.sig = 0,000)}$$

$$N = 30$$

Dari hasil regresi yang telah didapat, maka akan dilakukan pengujian secara statistik untuk mengetahui tingkat signifikansi dari model yang dapat, yaitu dengan uji determinasi (R²), uji F, dan uji t.

Hasil Penelitian

1. Uji Determinasi (R²)

Dari hasil perhitungan, koefisien determinasi (R²) relatif tinggi yaitu sebesar 0.709. Berarti bahwa 70,9% (persen) dari variasi perubahan motivasi pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu budaya organisasi. Sedangkan 29.1% (persen) sisanya

adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tak bebasnya. Dari perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 63.160 (Prob.sig. = 0,000). Dengan digunakan tingkat signifikansi 99 persen ($\alpha = 0.01\%$ (persen)) maka diperoleh nilai F kritis dengan derajat kebebasan 1 dan 28, sebesar 7.64 maka diketahui bahwa F hitung $>$ F kritis. Ini berarti F hitung adalah signifikan sehingga secara bersama-sama variabel-variabel bebas (Independen) mampu menerangkan dengan baik variabel tak bebasnya (Dependen). Atau secara kalimat dapat diartikan variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap motivasi pada anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Dan hasil estimasi dapat kita lihat bahwa nilai t hitung untuk variabel (X_1) sebesar 8.945 (Prob.sig. = 0,000). Pada t table dengan tingkat signifikansi 99% (persen) ($\alpha = 0.01\%$ (persen)) diperoleh nilai sebesar 2,763 dengan $df = 28$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut diketahui bahwa t-hitung $>$ t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien masing masing variabel bebas adalah penting secara statistik pengaruhnya terhadap variabel tak bebasnya atau dengan kata lain bahwa

pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi pada anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang signifikan.

4. Analisis dan Pembahasan

Interpretasi dari hasil regresi linier berganda pada variabel-variabel yang mempengaruhi adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (A)

Konstanta (A) sebesar 2.615 berarti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu (X_1) sama dengan nol, maka (Y) nilainya 2.615. Angka 2.615 pada konstanta tersebut mewakili bahwa apabila tidak ada penerapan Budaya Organisasi maka motivasi pada anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang hanya bernilai indeks 2.615.

b. Koefisien dari (X_1)

Nilai β_1 menunjukkan angka 0.821 yang berarti bahwa apabila terjadi kenaikan nilai (X_1) sebesar 1 persen maka menyebabkan kenaikan nilai (Y) sebesar 0.821 dengan tingkat signifikansi 99% dan menjaga variabel atau faktor-faktor lain adalah konstan/ tetap.

Dari hasil interpretasi diatas maka dapat diketahui bahwa setiap budaya organisasi yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap motivasi penari pada anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa setiap Budaya Organisasi yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap motivasi anggota sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Atas dasar hasil penelitian tersebut diatas, maka akan dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan maka saran yang diberikan pada sanggar Seni Budaya BESAPEN Kabupaten Tulang Bawang adalah melakukan proses pembinaan pada anggota dengan menggunakan Budaya Organisasi guna mendapatkan masukan dan usulan pengembangan sanggar dimasa yang akan datang khususnya dibidang pengembangan kreatifitas anggota sanggar dan paten budaya. Seperti pengkaderan anggota, system manajemen sintesis yang lebih maju, pergantian kepengurusan, dan pembinaan berkala dengan menggunakan lembaga lain yang lebih maju

2. Bagi Pengembangan Ilmu
Hasil penelitian ditemukan 29.1% (persen) sisanya adalah pengaruh dari variabel atau faktor-faktor lain diluar model maka diharapkan adanya penelitian lanjutan untuk memastikan pengaruh pada model yang terjadi. Kemudian diharapkan adanya

pengembangan ilmu pengetahuan tentang studi Budaya Organisasi guna menyempurnakan teori yang ada disebabkan kondisi saat ini pada model sangatlah dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- As'ad, M. (2006). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Asnawi, S. (2005). *Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi)*. Jakarta: Studia Press
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Deasler, Gary.(2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Penerbit PT Ghalia Indonesia
- Flippo, Edwin B. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Penerbit Bina Aksara
- George, D and Mallery, P. (2003). *SPSS/PC – Step by Step a Simple Guide and Reference*. Belenot: Wods Worbb Publishing Company
- Greenberg, J and Baron, R. (2007). *Behavior in Organizations*.

New Jersey: Prentice Hall
International, Inc

Handoko, Hani.(2015). **Manajemen
dan Operasi**. Yogyakarta:
BPFE

Herjanto, Eddy (2017). **Manajemen
Produksi dan Operasi**. Edisi
2 Jakarta Grasindo

Ivancevich, John., and Mattseon, MT.
(2012). *Organizational
Behavior and
Management*. Richard
D. Irwin Inc.
Homewood Boston.

Nitisesmito, Alex S. (1999),
Manajemen Personalia,
Jakarta: Penerbit PT Ghalia
Indonesia

PERATURAN BUPATI TULANG
BAWANG NOMOR : 21
TAHUN 2009 TULANG
BAWANG

Sugiyono. (2000). *Statistika untuk
Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Syadam, Gauzali.(2005). **Manajemen
Personalia Suatu
Pendekatan Makro**, Jakarta:
Penerbit Djambatan

Wijaya. (2015). *Analisis
Statistik dengan Program SPSS 10,0*.
Bandung. Alfabeta