PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Studi Kausal Kantor Kementerian Agama Kota Medan

*Haposan Hutahaeen., SE. M.M.
Fakultas Ekonomi
Universitas Tjut Nyak Dhien*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of Intrinsic Motivation on employee Performance, determine the influence of Organizational Culture on employee Performance and determine the influence of Intrinsic Motivation and Organizational Culture on employee Performance in the Office of the Ministry of Religious affairs of the City of Medan.

The population in this study is all Civil Servants and all Employees in the Office of Religious affairs of the City of Medan. As for the number of population in this research is 38 people, including the chairman. Consider the number of population under 100 people then this study uses the entire population as respondents, the sample in this study are all members of the population or of all employees in the Office of the Ministry of Religious affairs of the City of Medan which amounted to 38 people.

As for the results of research is there are positive influence and significant Motivation Intrinsic on Employee Performance is 2.56%, there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Ministry of Religious affairs of the City of Medan, namely 3.04%, and there is a positive and significant influence of Motivation Intrinsic and Organizational Culture towards Employee Performance at the Ministry of Religious affairs of the City of Medan that is 21,69%.

Keywords : Motivation Intrinsic, Organizational Culture and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Di tinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kantor Kementerian Agama Kota Medan merupakan instansi vertikal Kementerian Agama yang mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di wilayah Kota Medan berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka menciptakan manajemen pemerintahan yang baik maka diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimasi, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab sehingga dalam menggerakkan suatu organisasi dengan efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia. Untuk itu, setiap instansi selalu berusaha meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan top manajemen. Pencapaian tujuan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi. 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.

Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Kantor Kementerian Agama Kota Medan sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi intrinsik, menciptakan prestasi kerja yang baik serta budaya organisasi kondusif.

MOTIVASI INTRINSIK

Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Handoko, 2001:48). Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Contohnya: *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah ada stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan/pekerjaan, contohnya: *reward* dan *punishment*.

Motivasi intrinsik merupakan kondisi atau kekuatan yang menggerakkan diri seorang agar dapat bekerja lebih baik dan terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sikap mental seseorang yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi untuk mencapai setiap tujuan yang diinginkan. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran, misalnya ibu mau melakukan mobilisasi dini karena ibu tersebut sadar bahwa dengan melakukan mobilisasi dini maka akan membantu mempercepat proses penyembuhan ibu pasca operasi.

Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas bekerja dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas bekerja. Motivasi intrinsik dibedakan dalam dua jenis yaitu :

1. Determinasi diri dan pilihan personal (Deci & Ryan, 2004 : 114) dalam hal ini, Karyawan ingin percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan sendiri bukan karena kesuksesan atau imbalan eksternal. Karyawan / para pekerja diberi beberapa pilihan dalam aktivitas yang mereka inginkan. Mereka juga didorong untuk mengambil tanggung jawab personal atas tindakan mereka, termasuk mencapai tujuan yang telah mereka tentukan sendiri.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam memberikan karyawan kesempatan untuk memilih dan determinasi diri (Deci & Ryan, 2004): a.

Luangkan waktu => luangkan waktu untuk berbicara dengan pegawai dan jelaskan kepada mereka mengapa pekerjaan yang harus mereka lakukan adalah penting. b. Bersikaplah penuh perhatian (atentif) => perhatikan perasaan karyawan saat mereka disuruh untuk melakukan sesuatu yang tidak ingin mereka lakukan. c. Kelola organisasi secara efektif => usahakan agar pegawai bisa membuat pilihan personal. Biarkan murid memilih topik sendiri, tugas menulis, dan proyek sendiri. Beri mereka pilihan cara melaporkan tugas mereka, baik laporan individual maupun laporan kelompok. d. Ciptaan pusat pekerjaan

=> pegawai dapat bekerja sendiri atau secara kolaboratif dengan karyawan yang lain untuk proyek yang berbeda-beda di pusat kegiatan itu, dan e. Bentuklah kelompok bakat => bagi karyawan ke dalam kelompok-kelompok dan biarkan mereka mengerjakan tugas-tugas yang relevan dengan minat mereka.

2. Pengalaman Optimal, Mihaly Csikszentmihalyi (2000:88) mengembangkan ide yang relevan untuk memahami motivasi intrinsik. Beliau menggunakan istilah *flow* untuk mendeskripsikan pengalaman optimal dalam hidup. Beliau menemukan bahwa pengalaman optimal itu terjadi ketika orang merasa mampu menguasai dan berkonsentrasi penuh saat melakukan suatu aktivitas. Selanjutnya dikatakan bahwa pengalaman optimal ini terjadi ketika individu terlibat dalam tantangan yang mereka anggap tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah. Ada beberapa cara dalam membantu pegawai mencapai pengalaman optimal (*flow*), yaitu: a. Kompeten dan termotivasi => jadilah atau hadirkan diri anda sebagai model yang punya motivasi intrinsik. b. Ciptakan kesesuaian optimal => strategi yang baik adalah mengembangkan dan mempertahankan kesesuaian optimal antara apa yang anda tugaskan pada pegawai atau karyawan sesuai dengan tingkat keahlian mereka. Artinya, mendorong Pegawai atau karyawan untuk menghadapi tantangan namun dengan tujuan yang masuk akal (*reasonable*) dan c. Naikkan rasa percaya diri => beri pegawai dukungan instruksional dan emosional yang mendorong mereka untuk menjalani pembelajaran dengan penuh percaya diri dan sedikit kecemasan.

Selain jenis-jenis motivasi intrinsik yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja dari karyawan, ada penghargaan eksternal yang dapat memperkuat atau melemahkan motivasi intrinsik, yaitu imbalan ekstrinsik dengan motivasi intrinsik (Schunk, 2000 : 118). Intinya bahwa penting untuk mengkaji adakah kandungan informasi kompetensi di dalam hadiah. Ketika hadiah dikaitkan dengan kompetensi, maka hadiah bisa menaikkan motivasi dan minat. Jika tidak, hadiah tidak akan menaikkan motivasi atau mungkin justru melemahkan motivasi ketika hadiah tidak diberikan lagi. Ketika imbalan yang ditawarkan memberikan informasi tentang penguasaan keahlian atau *ability*, Pegawai atau karyawan akan merasa kompeten dan bersemangat. Imbalan yang digunakan sebagai insentif menimbulkan persepsi bahwa pegawai atau karyawan disebabkan oleh imbalan eksternal, bukan oleh motivasi dalam diri pegawai untuk bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2006 : 160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan), seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan), sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu: a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu

ada orang lain, b) surat penghargaan, c) memberi hadiah berupa uang tunai, d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, dan e) Memberikan kenaikan gaji promosi

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri), pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
4. *Responsibility* (Tanggung jawab), agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
5. *Advancement* (Pengembangan), pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

Menurut Vallerand, dkk (2004:89), secara garis besar, ada tiga tipe motivasi intrinsik, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik untuk Tahu. Dalam motivasi untuk tahu ini, seseorang melibatkan diri dalam sebuah aktivitas karena kesenangan untuk belajar. Dalam konteks olahraga, motivasi ini penting dalam proses latihan. Para pemain harus mempunyai motivasi intrinsik jenis ini untuk memastikan bahwa mereka selalu terlibat dalam proses latihan dengan baik. Untuk selalu menggugah motivasi ini, para pelatih juga harus selalu kreatif menciptakan metode latihan yang selalu memberi sesuatu yang baru kepada para pemain. Jika pelatih gagal memberi sesuatu yang baru, mungkin motivasi yang sudah dimiliki oleh para pemain akan luntur perlahan-lahan.
2. Motivasi Intrinsik yang berkaitan dengan pencapaian. Manusia selalu mempunyai naluri untuk mencapai sesuatu. Bahkan secara ekstrem, orang yang sudah kaya raya pun tidak pernah berhenti untuk mengeruk harta. Ini membuktikan bahwa setiap manusia mempunyai keinginan untuk mencapai sesuatu. Dalam konteks olahraga, atlet sebenarnya juga mempunyai hal serupa. Motivasi intrinsik tipe ini seseorang melakukan aktivitas karena terdorong oleh kesenangan mencoba untuk melampaui dirinya sendiri. Artinya ada keinginan untuk lebih dan lebih.
3. Motivasi Intrinsik untuk merasakan stimulasi. Jenis ini mendorong seseorang untuk terlibat dalam sebuah aktivitas dalam rangka merasakan kenikmatan yang sensasional. Para atlet panjat tebing, pendaki gunung dan sebagainya adalah

contoh orang-orang yang selalu ingin merasakan pengalaman yang sensasional ini. Untuk atlet lain, barangkali dengan mendapat pencapaian tertinggi, maka pengalaman sensasional ini akan tercapai.

Menurut Taufik (2007:28), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :

- 1) Kebutuhan (*need*), seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis, misalnya ibu melakukan mobilisasi dini karena ibu ingin cepat sehat pasca operasi.
- 2) Harapan (*expentancy*), seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.
- 3) Minat, adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh (tanpa adanya pengaruh dari orang lain)

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi dapat ditunjukkan dalam beberapa bentuk. Budaya organisasi dapat dilihat dalam dua tingkat yaitu yang terlihat dalam permukaan, umumnya menyangkut perilaku dan sikap-sikap dalam hubungan dengan benda-benda fisik dan yang lebih dalam menyangkut nilai-nilai yang dianut bersama. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi di suatu negara berbeda dengan negara lainnya.

Menurut Marjono (2004:22) "budaya badan usaha Amerika lebih mementingkan persaingan antar individu, kemampuan individu untuk inovasi dan sikap terbuka individu, sedangkan budaya badan usaha Jepang lebih mengutamakan keselarasan kelompok, konservatif dan menitikberatkan kepada hubungan jangka panjang yang langgeng". Budaya bangsa Indonesia mencerminkan beberapa kebiasaan yang merupakan adat-istiadat bangsa Indonesia, Selanjutnya Marjono (2004:22) di antaranya naluri bertetangga (berafiliasi dengan masyarakat lingkungan), kekerabatan, semangat gotong royong, solidaritas dan toleransi hidup, rukun, musyawarah dan mufakat, sabar dan mempunyai semangat juang yang tinggi. Disamping sifat dan sikap positif di atas, terdapat pula sikap dan sifat negatif, antara lain sikap kurang disiplin, kurang bertanggung jawab serta rendahnya kreativitas di bidang iptek.

Dasar dari suatu budaya adalah "sistem nilai", yaitu norma-norma yang dipakai sebagai acuan untuk menentukan: apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang dipuji dan apa yang dicela, apa yang dihargai dan apa yang tidak dihargai dan jika norma-norma tersebut telah dihayati bersama disebut sebagai *Common Value System* dan jika sistem nilai tersebut selanjutnya menjadi landasan berpijak bagi suatu organisasi, maka disebut sebagai *Common Platform*. Oleh sebab itu sangat penting bagi setiap pegawai untuk mengetahui, memahami dan selanjutnya menghayati sistem nilai yang berlaku di organisasi.

Keller dalam Umar (2004:34) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik-karakteristik kunci yang dianggap berharga oleh (seluruh anggota) organisasi. Misalnya suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan, sifat ramah tamah, pakaian rapi dan cara pelayanan yang menyenangkan setiap konsumen/pelanggan merupakan budaya perusahaan yang menjadi ciri perusahaan itu sendiri yang menjadi daya tarik perusahaan dan disenangi oleh konsumen. Demikian pula untuk perusahaan yang memproduksi barang. Kualitas barang menjadi salah satu ciri perusahaan itu sendiri yang juga menjadi daya tarik konsumen pada perusahaan tersebut.

Fungsi budaya organisasi menurut Stephen Robbins (2002:64) adalah sebagai pengganti formalisasi dan juga untuk menentukan tujuan bersama, serta sebagai alat pengendalian yang memberikan pedoman pada sikap dan tingkah laku. Pengertian formalisasi adalah pada tingkat sejauh mana pekerjaan di dalam organisasi itu distandarisasikan. Ciri-ciri diatas juga diperkuat oleh Robbins (2001) yang menyatakan bahwa hasil-hasil penelitian mutakhir menemukan ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi dari budaya organisasi. Ketujuh ciri tersebut adalah : (1) Inovasi dan pengambilan resiko. (2) Perhatian terhadap detail. (3) Orientasi pada hasil. (4) Orientasi kepada orang. (5) Orientasi kepada team. (6) Keagresifan. (7) Kemantapan. Jika dibandingkan dari daftar ciri-ciri diatas, tidak dapat disimpulkan mana yang lebih tepat mencerminkan budaya perusahaan. Namun setiap perusahaan biasanya merangkum ciri-ciri tersebut diatas dan menjabarkannya sehingga lebih mudah untuk diimplementasikan oleh setiap orang yang terkait dalam perusahaan tersebut.

Setiawan (2005 : 48) menyatakan bahwa birokrasi di Indonesia adalah birokrasi patrimonial yang menjadikan jabatan dan perilaku dalam keseluruhan hirarki birokrasi lebih didasarkan pada hubungan familiar, hubungan pribadi, dan hubungan *patron-client*. Perhatian yang diberikan pada *client* bersifat pemenuhan aspek kebutuhan sosial, material, spiritual, dan emosional. *Client* yang memperoleh perlindungan itu dengan segala loyalitasnya dan sukarela akan memenuhi perintah *patron*, dan berusaha untuk menyenangkannya.

Menurut Ndraha (2005:58), terdapat 3 (tiga) tingkatan budaya, yaitu; (a) Artifak (*artifact*) adalah budaya organisasi tingkat pertama, yaitu hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasa ketika seseorang berhubungan dengan suatu kelompok baru. Artifak bersifat kasat mata (*visible*), misalnya lingkungan fisik organisasi, cara berperilaku, cara berpakaian dan lain-lain, (b) Nilai (*espouse value*) adalah budaya organisasi tingkat kedua yang mempunyai tingkat kesadaran yang lebih tinggi dari pada artifak dan merupakan alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu. Pada tingkat ini, baik organisasi maupun anggota organisasi memerlukan tuntunan strategi, tujuan dan filosofi dari pimpinan organisasi untuk bersikap atau bertindak, (c) Asumsi dasar (*basic assumption*) adalah budaya organisasi tingkat tiga dan merupakan bagian penting yaitu reaksi yang dipelajari yang bermula dari nilai-nilai yang didukung karena merupakan keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota atau organisasi seperti kepercayaan, persepsi ataupun perasaan yang menjadi sumber nilai dan tindakan.

Menurut Rivai (2004:29) fungsi budaya dalam suatu organisasi adalah : 1) Sebagai pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. 2) Budaya merupakan identitas bagi anggota organisasi, 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen bagi pencapaian tujuan organisasi, 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan 5)

Budaya akan memandu dan membentuk sikap dan perilaku individu-individu dalam organisasi. Budaya organisasi tidak muncul begitu saja melainkan harus diciptakan, dipelihara, dirawat dan diperkuat, bahkan diubah dan disesuaikan dengan tuntutan internal dan eksternal organisasi.

KINERJA PEGAWAI

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*, *performance rating*, *performance assessment*, *employe evaluation*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Menurut Tika (2010 : 42) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Stoner dalam Tika (2010 : 42) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Menurut Mangkunegara (2006 :9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Menurut Timple (2004) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: Faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat - sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2006 : 15).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis - jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor - faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006:2) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut akan dijelaskan berikut:

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *relity* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata - rata (IQ 110 – 120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2006 : 13).

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi pemerintahan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2006:14) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan

pegawai terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Definisi motivasi menurut Suwatno (2001 : 147), Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, maka Edwin B. Flippo (1998) dalam bukunya Hasibuan (2002:143) menyatakan konsep motivasi sebagai berikut: *“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai). Berdasarkan pendapat di atas, maka motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan yang diberikan oleh lembaga supaya pegawai mau bekerja sesuai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Sejalan pendapat di atas, Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2005:93) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah: *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”* (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Pendapat di atas, mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari melalui penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja

3. Faktor Individu

Menurut Mangkunegara, (2006 : 16) secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antarfungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antarfungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memdayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quotient* (EQ). pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

4. Faktor Lingkungan Organisasi

Peningkatan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Menurut William Stern yang dikutip Mangkunegara (2006 : 16) . Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang (Mangkunegara, 2006:17). Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai.

Mangkunegara (2006:42) mendefinisikan pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam pemyesuaian - penyesuaian dan pengendalian. Selanjutnya Mangkunegara (2006 : 42) mengemukakan ciri - ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
2. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
3. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya.

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja

METODOLOGI

Penulis mengambil lokasi Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Medan yang beralamat Jalan Sei Batu Gingging No. 12, Kecamatan Medan Baru Kota Medan. Objek Penelitian ini seluruh pegawai negeri yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Medan baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai honorer. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2016 sampai dengan Januari 2017 atau selama 4 (empat) bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan seluruh Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Medan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang termasuk pimpinan. Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah 100 orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi atau seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Medan yang berjumlah 38 orang. Selanjutnya variabel-variabel dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel terikat, yang terdiri dari: Motivasi Intrinsik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu: Kinerja Pegawai (Y)

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

1. Motivasi Intrinsik (X_1) adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.
2. Budaya Organisasi (X_2) umumnya dipandang sebagai seperangkat nilai-nilai inti, asumsi, pemahaman dan norma yang dianut oleh anggota organisasi, dan diajarkan kepada anggota baru sebagai hal yang benar. menunjukkan persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.
3. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI DATA

Analisis deskriptif merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian yang merupakan Pegawai Negeri di Kementerian Agama Kota Medan dan bersedia menjadi sampel yaitu sebanyak 38 orang. Responden penelitian jenis kelamin Laki-laki sebanyak 28 responden (73,68%), jenis kelamin Perempuan sebanyak 10 responden (26,3%). Responden berusia 18-27 tahun sebanyak 6 responden (15,79%), berusia 28-37 tahun sebanyak 14 responden (36,84%), berusia 38-47 sebanyak 16 responden (42,11%), dan berusia 48-57 sebanyak 2 responden (5,26%). Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 responden (18,42%), Diploma (D3) sebanyak 10 responden (26,32%), Sarjana (S1) sebanyak 15 responden (39,47%) dan Pascasarjana (S2) sebanyak 6 responden (15,79%). Selanjutnya Masa kerja < 5 tahun sebanyak 3 responden (7,89) masa kerja 15-24 tahun sebanyak 10

responden (26,32%), masa kerja 5-14 tahun sebanyak 6 responden (15,79%), masa kerja 25-34 tahun sebanyak 16 responden (42,11%) dan masa kerja > 35 tahun sebanyak 3 responden (7,89%).

ANALISIS DATA

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dapat diketahui bahwa tidak ada data yang *missing (tidak dikenal)* sehingga data penelitian ini merupakan data yang akurat dan dapat digunakan untuk penelitian. Untuk selanjutnya penulis akan melakukan uji validitas, dilakukan dengan program SPSS 22.0, kriteria validitas sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji *validitas* dan *reliabilitas* diberikan kepada 38 orang responden di luar dari responden penelitian. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df = \text{jumlah kasus} = 38$ dan tingkat signifikansi sebesar $(\alpha) = 5\%$. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 38$, sehingga $r(0,05 : 38)$, diperoleh r_{tabel} adalah 0.446. Pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai *corrected item total correlation* seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} 0,446. Nilai r_{alpha} sebesar 0,854 dan r_{tabel} sebesar 0,446 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} ($0,854 > 0,446$) maka kuesioner tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*, apakah titik menyebar di sekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* pada tingkat signifikan 5% (0,05). Bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 1,060 di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. atau nilai *asympt.sig (2-tailed) > 0,05* ($0,159 > 0,05$).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistik berupa *Uji Glejser*. Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor)*. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai

yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 1$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Semua nilai variabel independen memiliki nilai $Tolerance < 1,0$ dan $VIF > 1,0$. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 10,514 + 1,423 X_1 + 0,843 X_2 + 0$. Adapun penjelasannya persamaan regresi linier berganda adalah berikut : Nilai konstanta sebesar 10,514, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berupa Motivasi Instrinsik (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kota Medan sebesar kelipatan 10,514 atau 1051,40%.

Nilai Variabel X_1 (Motivasi Instrinsik) sebesar 1,423 artinya variabel Motivasi Instrinsik memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi tentang Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kota Medan yaitu sebesar 1,423 atau 14,23%. Hal ini berarti bila Motivasi Instrinsik meningkat sebesar kelipatan 1 x maka Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kota Medan juga akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya.

Nilai Variabel X_2 (Budaya Organisasi), sebesar 0,843 artinya variabel Budaya Organisasi memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi tentang Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kota Medan yaitu sebesar 0,843 atau 84,30%. Hal ini berarti bila Budaya Organisasi meningkat sebesar kelipatan 1 x maka Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kota Medan juga akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya.

2. Uji Parsial /Uji- t

Motivasi Instrinsik (X_1), nilai t_{hitung} variabel Motivasi Instrinsik adalah 2,561 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,214 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,561 > 1,214$) sehingga disimpulkan bahwa variabel Motivasi Instrinsik (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Agama Kota Medan pada taraf nilai $\alpha = 0,005$.

Budaya Organisasi (X_2), nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi adalah 3,048 dan nilai t_{tabel} sebesar 0,214 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,048 > 1,214$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Agama Kota Medan taraf nilai $\alpha = 0,005$.

Variabel Tertinggi (Dominan), nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi adalah 3,048 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,214 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,048 > 1,214$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial sangat signifikan dan faktor paling dominan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Agama Kota Medan taraf nilai $\alpha = 0,005$.

3. Uji Serempak/Uji- F

Nilai F_{hitung} adalah 12,906 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,214 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $21,693 > 1,214$. Dengan demikian, secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X berupa Motivasi Instrinsik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kementerian Agama Kota Medan dimana dipengaruhi ini bersifat positif di Kementerian Agama Kota Medan. Besarnya pengaruh ini disebabkan faktor yang dimasukkan dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Uji *Goodness of Fit* (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai $R = 0,592$ atau sebesar 59,20% artinya terdapat hubungan antara variabel (X) berupa Motivasi Instrinsik (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 59,20% dan hal ini menunjukkan hubungan antar variabel yang erat. Nilai *Adjusted R_{square}* 0,657 atau sebesar 65,70%, artinya variabel penelitian mampu menjelaskan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Medan, sedangkan sisanya 34,30% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dirumuskan sebagai hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan, yaitu: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja Pegawai, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Medan, dan 4) secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Instrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Medan.

Adapun saran penulis adalah : 1). Motivasi instrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan agar manajemen Kementerian Agama Kota Medan lebih giat dalam meningkatkan kualitas SDM pegawai seperti pemberian diklat, pelatihan maupun seminar baik yang bersifat internal maupun eksternal. 2). Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar manajemen Kementerian Agama Kota Medan dapat meningkatkan lingkungan kerja seperti kenyamanan, fasilitas, penerangan, area parkir dan termasuk kebersihan lingkungan kerja. 3). Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh sebab itu peneliti menyarankan agar manajemen Kementerian Agama Kota Medan tetap memperhatikan faktor budaya organisasi seperti kultur, tata krama dan etika, pembagian tugas dan lainnya 4). Pada penelitian yang penulis lakukan, data yang diperoleh terbatas hanya pada sampel dan kuisisioner yang singkat, bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah jumlah kuisisioner agar penelitian yang diperoleh dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. 2000. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Garry. 2000. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Flippo. B, Edwin, (2003), *Manajemen Personalia*, Jilid II, Edisi Kesembilan, Penerbit Erlangga, Yogyakarta
- Fisher, Decoster.2006. *Personal and Organizational Transformation*.Mc.Graw Hill.London.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang, (2004), *Manajemen Kepegawaian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes, Cardoso. Faustino.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, S, 2003, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Nusi, (2004), *Petunjuk Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Payaman. J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Penerbit; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Ruky, S Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, Henry, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIKE YKPN: Yogyakarta.
- Siagian P. Sondang, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh, Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenada Group.
- Veihzal Rivai. 2005. *Manajemen dan Prilaku Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada