

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta)**

Nurita Indriastuti

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: nurita_manajemen@yahoo.co.id

Abstract

This study aims is to determine the influence of organizational culture on employee performance, knowing the work motivation on employee performance and to determine the influence of organizational culture and work motivation on the performance of employees in the Korem 072/Pamungkas Yogyakarta. The method in this research using survey method, data collection technique used is the primary data collection technique with the entire population of the corps of 52 employees. Data analysis using multiple linear regression analysis. From the analysis results it is known that organizational culture has an influence on the performance of employees in the environment Korem 072/Pamungkas, this evidence is seen from the value of t on the coefficient on the results of regression analysis where the value of t equal to 3,623 with a significant level of 0,001. From the analysis results it is known that work motivation has an influence on the performance of employees in the environment Korem 072/Pamungkas, this evidence is seen from the value of t on the coefficient on the results of regression analysis where the value of t equal to 3,187 with a significant level of 0,003. From the analysis result obtained f_{value} count of 24,198 with the significance value (p) 0,000 means the significance (p) < 0,05 then it can be said that simultaneously variable organizational culture dan work motivation have a significant influence on employee performance in the environment Korem 072/Pamungkas Yogyakarta.

Keywords : organizational culture, work motivation and performance of employees.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai dari instansi pemerintah ini maka perlu adanya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Korem (Komando Resor Militer) 072/Pamungkas di Yogyakarta yang merupakan organisasi pemerintah dalam bidang militer dimana mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kemampuan kekuatan dan gelar kekuatan, menyelenggarakan pembinaan teritorial untuk mempersiapkan wilayah pertahanan di darat dan menjaga keamanan wilayah serta melaksanakan

operasi militer selain perang yaitu melaksanakan bantuan kepada Pemda atau operasi kemanusiaan di wilayah DIY dan eks Karesidenan Kedu dalam menanggulangi bencana alam dalam rangka mendukung tugas pokok TNI.

Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai nantinya akan menghasilkan sebuah perilaku yang berdampak pada kinerja yang ia hasilkan. Didukung pula oleh pernyataan Bernadin dan Russel (1993) (Moh. Pabundu Tika, 2006:121) bahwa “kinerja merupakan pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja yang merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai terlihat dari suatu periode waktu. Prawiro Sutoro (Moh. Pabundu Tika, 2006:121) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Budaya organisasi ini harus menjiwai seluruh insan pegawai ke depannya dan juga memberikan karakter khas Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta dan menjadi suatu perwujudan agar dapat menambah kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang dalam pelayanan publik. Sehingga dengan motivasi kerja dan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat memperlakukan individu yang ada didalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja institusi/ organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang membedakannya dengan organisasi-organisasi lainnya (Robbins, 2003). Kajian Robbins (2003) tentang budaya organisasi mengatakan bahwa sistem makna yang dikemukakan merupakan himpunan karakteristik kunci dari nilai perusahaan tersebut, dan sekurang-kurangnya ada tujuh karakteristik utama, yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko; perhatian terhadap detail; berorientasi pada hasil; berorientasi kepada manusia; berorientasi pada tim; agresivitas; dan stabilitas.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu kekuatan yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang telah dikemukakan diatas, motivasi timbul karena adanya motif dari orang tersebut dan dorongan baik internal maupun eksternal. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Didukung oleh pernyataan Harold Koontz (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 95) bahwa “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan”.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi merupakan mekanisme yang kuat dalam mengendalikan perilaku karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009) mengenai “ Impact Assesment of Corporate Culture On Employee Job Performance in Nigerian Banking Industry”, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja anggota Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut : “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”.

Dari uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta.

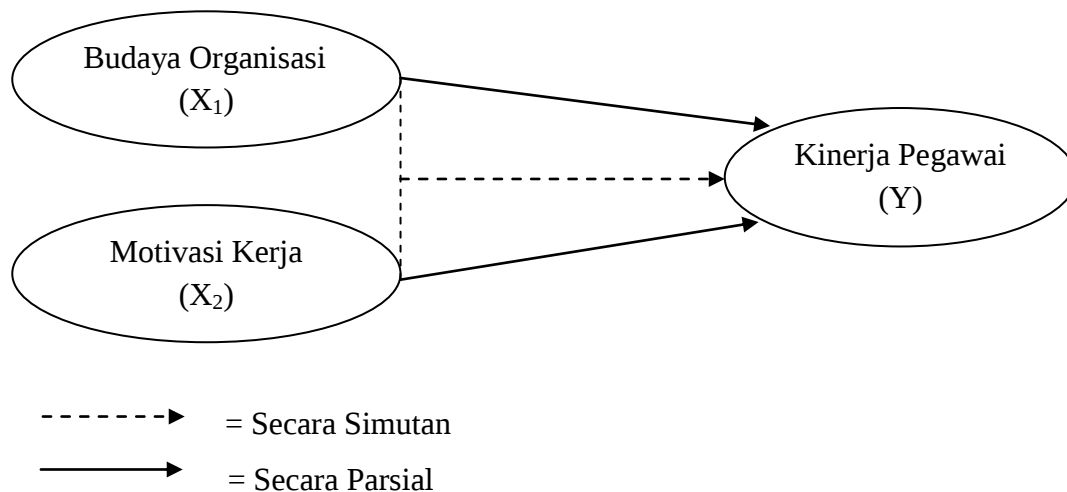
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi juga memiliki karakteristik yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkah laku para anggota atau pegawai di sebuah organisasi. Tingkah laku pegawai yang kontinyu ini berkaitan erat dengan kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Tingkah laku pegawai merupakan hasil dari motivasi yang timbul di dalam diri seorang pegawai.

Dari uraian diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta.

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



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis metode penelitian *survey*, penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang ada. Populasi tersebut bisa berkenaan dengan orang, instansi, lembaga, organisasi dan unit-unit kemasyarakatan dan lain-lain.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya yaitu : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, norma-norma dan keyakinan yang diajarkan kepada anggota organisasi sebagai cara untuk menjadikan anggota organisasi paham bagaimana mereka harus bertindak dalam suatu situasi. Indikatornya yaitu : keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern di organisasi dimana ia berada. Indikatornya yaitu : kebutuhan psikologi atau fisik, kebutuhan dari rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan individu atau obyek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Latipun, 2002). Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dengan kata lain, populasi adalah kumpulan/keseluruhan anggota dari obyek penelitian dan memenuhi kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta yang berjumlah 52 pegawai.

Menurut Latipun (2002), sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Subjek penelitian yang menjadi sampel seharusnya representatif populasinya. Jadi, tidak seluruh subjek pada populasi diteliti semua, cukup diwakili oleh sebagian subjek. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data primer. Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner merupakan jenis instrumen pengumpulan data dengan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan secara personal kepada anggota staf Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta. Kuesioner ini dibuat dengan menyertakan data diri responden dan menggunakan pertanyaan tertutup yang diukur dengan skala likert. Skala likert berisi 4 tingkat prefensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1) Nilai 1 = sangat tidak sesuai (STS)
- 2) Nilai 2 = tidak sesuai (TS)
- 3) Nilai 3 = sesuai (S)
- 4) Nilai 4 = sangat sesuai (SS)

Teknik Analisis Data

Metode Kuantitatif, yaitu dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus Analisis Regresi Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = variabel terikat
a = konstanta
b₁, b₂ = koefisien regresi
X₁, X₂ = variabel bebas

Pengolahan data menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Yaitu mengukur seberapa jauh pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Deskriptif

Data responden yang diolah berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja responden, yaitu :

Tabel
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-Laki	30	57.7%
2.	Perempuan	22	42,3%
Total		52	100 %

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Tabel
Deskripsi Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA/SMK	45	86,5%
2.	TGD/D1	1	1,9%
3.	SARJANA MUDA	2	3,9%
4.	SARJANA S1	4	7,7%
Total		52	100 %

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Tabel
Deskripsi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	< 10	3	5,8%
2.	< 10 – 30	35	67,3%
3.	> 30	14	26,9%
Total		52	100 %

Sumber : Data Primer Diolah 2015

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas

Agar dapat diperoleh data yang valid, instrumen atau alat untuk mengevaluasinya harus valid. Dengan kata lain, Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Valid dalam istilah Indonesia dapat dikatakan sah. Seperti pada pendapat Arikunto (2009: 58), yang menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjang tingkat validitas atau kesahihan suatu instrument, sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel untuk mengukur tingkat validitas angket yang diteliti secara tepat. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik Korelasi Product Moment yang menyatakan hubungan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total dan beberapa sumbangan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

Kriteria pengujian jika harga r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika harga r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2006 : 170).

Tabel
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)		
	X1.1	0,782	Valid
	X1.2	0,846	Valid
	X1.3	0,919	Valid
	X1.4	0,392	Valid
	X1.5	0,434	Valid
	X1.6	0,521	Valid
	X1.7	0,809	Valid
	X1.8	0,756	Valid

Tabel
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan
2	Motivasi Kerja (X2)		
	X2.1	0,572	Valid
	X2.2	0,702	Valid
	X2.3	0,457	Valid
	X2.4	0,701	Valid
	X2.5	0,724	Valid
	X2.6	0,727	Valid
	X2.7	0,500	Valid
	X2.8	0,727	Valid
	X2.9	0,673	Valid
	X2.10	0,749	Valid

Tabel
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai Korelasi	Keterangan
3	Kinerja (Y)		
	Y.1	0,356	Valid
	Y.2	0,689	Valid
	Y.3	0,693	Valid
	Y.4	0,648	Valid
	Y.5	0,700	Valid
	Y.6	0,741	Valid
	Y.7	0,705	Valid
	Y.8	0,717	Valid
	Y.9	0,602	Valid
	Y.10	0,566	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten (Umar, 2005) dan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya

atau dapat diandalkan. Jadi tujuan utama dari pengujian alat ukur adalah untuk mengetahui kemantapan, ketepatan, dan homogenitas dari suatu alat ukur. Keandalan yang rendah menunjukkan ketidak konsistenan responden dalam menjawab pertanyaan. Suatu alat ukur yang baik dan handal memiliki susunan dan bentuk pertanyaan yang tepat sehingga menjamin interpretasi yang tetap sama walaupun disampaikan berulang-ulang pada banyak responden dalam kurun waktu yang berbeda-beda. Metode pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha cronbach (Umar, 2005) menyatakan bahwa nilai suatu instrument dikatakan reliable nilai alpha cronbach $> 0,6$. Kemudian untuk menginterpretasikan besarnya nilai korelasi sebagai berikut :

Antara 0,800-1,000 : Sangat tinggi

Antara 0,600-0,800 : Tinggi

Antara 0,400-0,600 : Sedang

Antara 0,200-0,400 : Rendah

Antara 0,000-0,200 : Sangat rendah (Suharsimi Arikunto, 2008 : 75).

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien <i>Alfa Chonbach</i>	Keterangan Reliabilitas
1	Budaya Organisasi (X1)	0.840	Kuat
2	Motivasi Kerja (X2)	0.847	Kuat
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.834	Kuat

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Variabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel bebas dan variabel terikat akan keduanya berukuran normal atau tidak. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menguji normalitas. Yaitu : Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel
Uji Normalitas

Variabel	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,695	Normal
Motivasi Kerja	0,722	Normal
Budaya Organisasi	0,739	Normal

Sumber : Data Primer (diolah)

Diatas, diperoleh hasil uji normalitasnya yaitu : variabel kinerja pegawai nilai sig (p) = 0,695; motivasi kerja sig (p) = 0,722 dan Budaya organisasi nilai sig (p) = 0,739; semua variabel mempunyai sig (p) $> 0,05$; maka distribusinya dinyatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak.

Adapun syarat tidak terjadi multikolinieritas apabila antara variabel tidak ada korelasi yang tinggi. Menurut Santosa (2001), pada umumnya jika *Variance Inflation Factors* (VIF) > 10 , maka variabel tersebut mempunyai masalah dengan variabel bebas lainnya atau sebaliknya jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan apabila nilai toleransi $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Selanjutnya berdasarkan data yang diolah dengan SPSS ver 17.0 maka nilai toleransi dan VIP pada *Collinearity Statistics*.

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Organisasi	.729	1.371
Motivasi Kerja	.729	1.371

a. Dependent Variable: Kinerja

Karena nilai VIF <10 untuk semua variabel bebas (independen): X1=1,371, dan X2=1,371 dan nilai toleransi > 0,10 untuk semua variabel bebas (independen): X1=0,729, dan X2=0,729, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas: Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), sehingga model regresinya dapat digunakan.

Uji Hipotesis.

Uji T

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi dari uji t / uji partial. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel
Hasil Uji Parsial/ Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.821	3.984		.959	.342
Budaya Organisasi	.574	.158	.430	3.623	.001
Motivasi Kerja	.441	.138	.378	3.187	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F.

Untuk Uji Simultan atau Uji F digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Simultan/Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	339.914	2	169.957	24.198	.000 ^a
Residual	344.163	49	7.024		
Total	684.077	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta.

Dari hasil analisis uji t / uji partial diketahui bahwa Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta. Bukti ini dilihat nilai t pada koefisien pada hasil analisis regresi dimana nilai t sebesar 3,623 dengan tingkat signifikan 0,001. Bahwa berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta yang dipersepsikan mempunyai budaya organisasi yang biasa saja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sikap dan perilaku para pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta dalam bekerja didasari atas nilai-nilai ajaran hidup di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta budaya organisasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk: dedikasi, loyalitas, tanggungjawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, keadilan, dan integritas kepribadian.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta.

Dari hasil analisis uji t / uji partial diketahui bahwa Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta. Bukti ini dilihat nilai t pada koefisien pada hasil analisis regresi dimana nilai t sebesar 3,187 dengan tingkat signifikan 0,003. Motivasi kerja pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut karena adanya perhatian Pimpinan terhadap pegawai akan kebutuhan psikologi/jasmaniah, sosial, keamanan, penghargaan dan kurang adanya kesempatan aktualisasi diri bagi pegawai. Di samping itu juga adanya pemberian motivasi kepada pegawai, sudah terjalinnya hubungan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai, tingginya kesadaran pegawai terhadap bidang tugasnya, serta masih adanya perhatian pimpinan. Untuk itu perlu ditingkatkan dilakukan upaya-upaya yang dapat menimbulkan dorongan atau kekuatan yang menjadikan seorang pegawai dapat bekerja secara sukarela dan bersedia meningkatkan kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta.

Dari hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar = 24.198 dengan nilai signifikansinya (p) = 0,000, berarti signifikansi (p) < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta dipengaruhi secara bersama-sama oleh motivasi kerja dan budaya organisasi. Artinya dengan tingkat motivasi kerja yang biasa saja dan budaya organisasi yang biasa juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta, diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta, dilihat dari hasil analisa regresi dimana nilai t sebesar 3,623 dengan tingkat signifikan 0,001 (<0,05). Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta, dilihat dari nilai t pada koefisien pada analisis regresi dimana nilai t sebesar 3,187 dengan tingkat signifikan 0,003. Budaya Organisasi dan

Motivasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta, dilihat dari hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar = 24.198 dengan nilai signifikansinya (p) = 0,000, berarti signifikansi (p) < 0,05.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menyadari adanya keterbatasan waktu referensi dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini :

Bagi Korem 072/Pamungkas.

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi Korem 072/Pamungkas di Yogyakarta, bilamana menginginkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta semakin tinggi, maka perlu diimbangi dengan pembagian tugas pekerjaan yang adil, pemberian imbalan nafkah/tunjangan yang memadai serta pemberian hadiah bagi pegawai yang berprestasi. Budaya Organisasi di lingkungan Korem 072/Pamungkas Yogyakarta perlu ditingkatkan dan dikembangkan. Di antaranya adalah: asas kekeluargaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, ikhlas, budi pekerti luhur, solidaritas, gotong royong dan menaati peraturan kepegawaian.

Bagi Peneliti selanjutnya.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih lengkap. Sehingga, bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara mendalam, penulis memberikan saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti berikutnya dapat mengganti variabel independent yang lainnya, misalnya tingkat stress pegawai, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan budaya organisasi dan diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja selain kinerja pegawai, misalnya kepuasan kerja dan tingkat disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Denison, D. R. Neale, W. (2006). *Denison Organization Culture Survey*. Ann Arbor, MI:
<http://www.denisonconsulting.com/advantage/research/Model/model.aspx>.

Rika Wulanda. (2009). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Kabupaten Wakatobi

Handoko, Hani T. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE

Sedarmayanti. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju

Sugiono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfa Beta

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Prima Nugraha S. Sinaga. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dailing Sumatra Utara

Marliana B. Winanti. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atri Distribution

www.korem072/Pamungkas.com