

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Indra Yevi Rais¹⁾

Machasin²⁾

¹⁾ Pegawai Negeri Sipil Pemda Kabupaten Indragiri Hilir

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, education and training, and motivation on employee performance at the Manpower and Transmigration Indragiri Hilir, either partially or simultaneously. Samples from this study were all employees at the Department of Manpower and Transmigration Indragiri Hilir in 2014, amounting to 67 people. This study uses the method of testing multiple linear regression, F-test and t-test. F test was used to analyze the effect of independent variables on the dependent variable simultaneously / synchronously, while the t-test to analyze the effect of independent variables on the dependent variable partially with a significant level of 5%.*

The results of this study indicate that the variable of organizational culture, education and training, and motivation simultaneously significant effect on employee performance. It can be seen from the value of F calculated value greater propagators F table. While partially only education and training variables that significantly influence the performance of employees, while the variable organizational culture and motivation variables had no significant effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, organizational culture, education and training, and motivation*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, berkualitas, dan potensial menjadi suatu kebutuhan setiap perusahaan atau organisasi baik di Indonesia maupun dunia. Setiap perusahaan atau organisasi mencari dan merekrut karyawan dengan SDM

yang baik untuk dapat meningkatkan dan memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Ironisnya, untuk mendapatkan SDM yang berkualitas bukanlah hal yang mudah khususnya di Indonesia.

Undang-Undang No. 32 tahun 2005 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian. Hal ini mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan sumber daya lainnya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir dipilih sebagai objek penelitian karena di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir banyak mengalami masalah yang berkaitan dengan belum maksimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut bukan semata-mata alasan teknis, seperti faktor teknologi, minimnya biaya

operasional, tetapi sumber daya manusia juga merupakan faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan, meskipun telah berupaya secara maksimal, tetap saja kualitas sumber daya manusia secara umum belum memuaskan.

Banyak faktor yang mempengaruhi seorang pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi tempatnya bekerja, diantaranya adalah faktor budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, maka budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dibangun dan diyakini, tumbuh dan berlaku bagi semua karyawan, dari level manajemen terbawah sampai puncak. Budaya organisasi bukan lagi sekedar sejarah organisasi dalam meraih sukses, tetapi sebuah rekayasa manajemen untuk berkompetisi di area global. Atmosoeperto (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Tanpa adanya budaya organisasi seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen yang tegas. Penelitian Mulyadi dkk (2012) menyimpulkan budaya

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang, baik secara simultan maupun parsial. Sementara penelitian Arief (2013) menyimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bumi Siak Pusako – Pertamina Hulu. Hasil penelitian Ardini (2006) didapat kesimpulan bahwa budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD parkir kota Surabaya.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitas saja, sebab ketersediaan sumberdaya manusia yang banyak belum tentu merupakan jaminan hasil yang dicapai akan efektif dan efisien. Rezas (2008) menyatakan permasalahan yang dihadapi oleh aparat pemerintahan yang berhubungan dengan *locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas aparatur yang erat kaitannya dengan ketrampilan serta wawasan. Untuk itu dalam rangka peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Dalam penjelasan pasal 31 UU RI N0. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dikatakan bahwa bpengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan bagi Pegawai Negri Sipil (PNS) dimaksudkan agar terjalin keserasian pembinaan PNS.

Faktor motivasi juga sangat potensial berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang lebih lanjut akan berimplikasi terhadap kinerja, karena motivasi yang diberikan organisasi secara riil bersentuhan langsung dengan kebutuhan karyawan. Khususnya gaji, merupakan faktor utama yang menjadi harapan dan paling dicari oleh seseorang dalam bekerja, sehingga faktor ini menjadi pemicu tumbuhnya kinerja karyawan yang optimal. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbukti dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka hal itu akan menstimulasi karyawan untuk meningkatkan motivasinya kepada organisasi.

Kinerja Karyawan juga merupakan suatu kondisi yang sangat dibutuhkan agar seorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan maksimal. Kinerja karyawan berkenaan dengan kondisi psikologis dan perasaan relatif dari seseorang dalam mempersiapkan

pekerjaannya dan termasuk dari suasana lingkungan pekerjaan.

Kegiatan yang direncanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir tahun anggaran 2013 meliputi pembinaan dan pengadaan bantuan sarana produksi pertanian, bantuan sarana monitoring sumber daya manusia dan masyarakat dikawasan transmigrasi, kegiatan pembinaan dan pemberdayaan sosial budaya. Tidak semua kegiatan yang direncanakan diatas mencapai target yang diinginkan. Fenomena yang ada di mana pembenahan kinerja pegawai negeri sipil memang sulit dilakukan karena bukan hanya menyangkut kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga menyangkut mental, etos, dan budaya organisasi dari aparatur pemerintah.

Pengamatan awal pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir masih kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, adanya egoisme pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya penghargaan non finansial terhadap pegawai yang bekerja dengan baik, rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya, serta rendahnya inisiatif karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan pegawai yang selalu menunggu petunjuk dari atasan.

Secara garis besar, fenomena yang terjadi di dinas ini dapat dikatakan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program kegiatan tidak dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan
2. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui program pendidikan dan pelatihan
3. Kecenderungan meninggalkan kantor pada jam kerja, tapi bukan untuk urusan pekerjaan
4. Kecenderungan untuk mau mengerjakan tugas dan kewajiban jika ada imbalan yang diberikan selain gaji dan tunjangan yang sudah pasti diterima
5. Perencanaan, pengembangan dan pembinaan sumberdaya aparatur belum maksimal

Berangkat dari permasalahan yang telah disampaikan, maka dalam penulisan tesis ini penulis tertarik untuk membuktikan secara ilmiah melalui penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organsisai, Pendidikan dan Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir

KERANGKA TEORI

Kinerja

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan sesubjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilain kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan

Menurut Hasibuan (2009; 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Siagian (2004; 168) menyatakan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya. Menurut Manullang, (2004; 245) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Sedangkan menurut Robbins, (2006; 212) dikatakan bahwa kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil kinerja digunakan sebagai sebuah faktor yang menentukan untuk kebanyakan pekerjaan, produktivitas digunakan sebagai kriteria tunggal akan tetapi apabila pekerjaan menjadi sesuatu yang tidak memiliki standarilisasi dan bersifat rutin, produktivitas menjadi lebih sukar untuk diukur dan selanjutnya, menentukan kinerja akan semakin rumit.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri dalam menjalankan aktivitas keorganisasiannya. Mulai dari cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan, sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi. Kesemua itu merupakan aspek yang tak terpisah dari budaya organisasi. Fungsi penting dari budaya adalah untuk membantu

memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapinya dan dengan demikian mengurangi ketegangan, ketidakpastian dan kekacauan.

Robbins (2006:130) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya. Sementara Mangkunegara (2005: 113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Sementara menurut Davis (dalam Lako, 2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Selanjutnya Robbins (dalam Tampubolon, 2004:190) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan dan Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pendidikan dan Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Program Pendidikan dan Pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan

membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Karena adanya perbedaan antara kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama. Apabila dilihat dari perspektif keseluruhan, perbedaan antara kegiatan Pendidikan dan Pelatihan untuk bidang tugas yang sekarang dengan kegiatan pengembangan untuk suatu tanggung jawab di masa mendatang makin kabur. Walaupun Pendidikan dan Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program Pendidikan dan Pelatihan dapat diperoleh sepanjang kariernya dan dapat membantu peningkatan kariernya di masa mendatang. Pengembangan, sebaliknya, dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang.

Motivasi

Pemberian motivasi tidak hanya untuk mendorong semangat kerja karyawan saja. Berikut merupakan beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hasibuan (2003,54). Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Motivasi seseorang tergantung

kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan landasan teori maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir
3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri
4. Budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan serta motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada semua Bidang Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir yang seluruhnya berjumlah 67 orang karyawan (kondisi pada bulan Januari 2013). Mengingat populasi penelitian tersebut di 6 unit bidang kerja dan jumlah karyawan relatif terbatas maka pengambilan sampel dengan metode sensus.

Tabel 1. Populasi dan sampel

No	Nama Bidang	Populasi
1	Sekretariat	1
2	Bidang Penempatan dan pelatihan	14
3	Bidang Pengawasan Ketenaga kerjaan dan Hubungan Industrial	13
4	Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	13
5	Bidang Pemukiman dan Penempatan transmigrasi	11
6	Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	15
Jumlah		67

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel yang dikategorikan menjadi variabel independen / variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), dan motivasi (X3). Variabel dependen / variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y)

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya untuk pertama kalinya oleh peneliti untuk tujuan khusus.
2. Data Sekunder merupakan data yang sudah dibukukan dan sudah dipublikasikan.

METODE ANALISIS DATA

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis yang dimaksudkan untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel yang diteliti baik variabel dependen maupun independen, yang kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang

relevan dalam penelitian ini. Analisis kuantitatif yaitu analisis yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan uji statistik.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan digunakan uji anova atau *F-test*. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan *t-test*. Sebelum melakukan pengujian dengan *F-test* dan *t-test* dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik berupa normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik pada variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian terbebas dari asumsi klasik. Juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, nilai maksimal dan nilai minimum, Ghozali (2006).

Tabel 2. Statistik deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	N
Kinerja	42,0746	3,39926	67
Budaya Organisasi	20,3433	2,18502	67
Pendidikan dan Pelatihan	20,7910	1,87921	67
Motivasi	20,7761	2,23465	67

Uji validitas variabel

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* dan nilai

r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi (2-tailed), taraf signifikansi 5% dengan jumlah data (*n*) 63 diperoleh nilai *r*-tabel sebesar 0,2441.

Tabel 3. Uji validitas budaya organisasi

No pernyataan	r hitung	r tabel
1	0,259	0,244
2	0,155	0,244
3	0,152	0,244
4	0,398	0,244
5	1	0,244

Tabel 4. Uji validitas pendidikan dan pelatihan

No pernyataan	r hitung	r tabel
1	0,264	0,244
2	0,067	0,244
3	0,305	0,244
4	0,229	0,244
5	1	0,244

Tabel 5. Uji validitas motivasi

No pernyataan	r hitung	r tabel
1	0,163	0,244
2	0,213	0,244
3	0,402	0,244
4	0,519	0,244
5	1	0,244

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja

No butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,351	0,2441	Valid
2	0,412	0,2441	Valid
3	0,545	0,2441	Valid
4	0,251	0,2441	Valid
5	0,563	0,2441	Valid
6	0,539	0,2441	Valid
7	0,655	0,2441	Valid
8	0,407	0,2441	Valid
9	0,251	0,2441	Valid
10	0,077	0,2441	Tidak Valid

Uji Reliabilitas variabel

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu

konstruktur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Ghozali, 2009 : 94). Hasil output SPSS diperoleh nilai reliabilitas sebagai berikut:

Table 7. Uji Reliabilitas variabel

Variabel	α - hitung	α - kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,662	0,6	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,671	0,6	Reliabel
Motivasi	0,722	0,6	Reliabel
Kinerja	0,734	0,6	Reliabel

Uji Simultan/ Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F stat dengan F tabel ($\alpha = 5\%$, df

4; 63). Jika nilai F stat < F tabel artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas dan demikian sebaliknya jika nilai F stat > F tabel maka berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Table 8. Uji Simultan/ Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	275.945	3	91.982	11.907	.000 ^a
Residual	486.682	63	7.725		
Total	762.627	66			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil F-hitung sebesar 11,907 lebih besar dari F-tabel 2,75 dengan tingkat signifikan dibawah 5%. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (rasio fundamental) terhadap variabel dependen (*return* saham) secara simultan/ bersama-sama. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis H_{A1}.

Hasil Pengujian secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t statistik dengan t tabel pada alpha 5 % dan degree of freedom (df) = 67 - 4 = 63, Nilai t tabel (α = 5%; df =63)=1.6694

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.756	3.939		4.761	.000
BUDAYA ORGANISASI	.170	.240	.109	.706	.483
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	.815	.292	.451	2.796	.007
MOTIVASI	.141	.206	.093	.685	.496

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Hipotesa Variabel Budaya Organisasi

Dari hasil t-hitung di peroleh nilai sebesar 0,706, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,6694 Artinya tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesa Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Dari hasil t-hitung di peroleh nilai sebesar 2,796, nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,6694. Artinya terdapat pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesa Variabel Motivasi

Dari hasil t-hitung di peroleh nilai sebesar 0,685, nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,6694 Artinya tidak terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hanya variabel pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Inhil, hal ini dapat dilihat dari hasil t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel Artinya budaya organisasi yang ada di dinas ini belum dimanfaatkan sepenuhnya oleh pegawai seperti mengemukakan ide untuk kemajuan organisasi, tidak berani

- mengambil risiko dan kurang berinovasi untuk kemajuan organisasi.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Inhil, hal ini dapat dilihat dari hasil t-hitung yang lebih besar dari t-tabel. Pegawai memiliki kemajuan untuk lebih maju melalui program pendidikan dan pelatihan yang diadakan organisasi
 4. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Inhil, hal ini dapat dilihat dari hasil t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel. Artinya semua fasilitas yang diberikan organisasi baik yang berupa finansial maupun non finansial belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 5. Secara simultan budaya organisasi, pendidikan dan latihan serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil F hitung yang lebih besar dari F tabel

Saran

Menindak lanjuti kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai membiasakan diri untuk berani mengemukakan ide dan gagasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dibidang masing-masing. Disamping itu juga berinovasi dalam pekerjaan, karena pegawai negeri sipil sudah merasa nyaman dalam suasana kerja yang tidak membutuhkan risiko yang besar dalam bekerja
2. Diharapkan organisasi lebih banyak mengadakan program pendidikan dan pelatihan yang di berikan untuk semua pegawai mulai dari level tertinggi sampai terbawah.
3. Pimpinan diharapkan lebih berperan aktif terhadap persoalan teknis yang dihadapi pegawai yang berada dibawah kepemimpinannya.
4. Bagi peneliti berikutnya yang mengambil objek penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indragiri Hilir dapat mengambil variabel selain sebagai prediktor penelitian, seperti kepemimpinan, kemampuan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari, 2006, Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Penerbit CV Alfabeta, Bandung
Buchory, HA dan Saladin, 2010, Manajemen Pemasaran (Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab), Penerbit Linda Karya, Bandung

Bernardin & Russel. 2010. Pinter Manajer , Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
Manulang, M, 2004, Dasar-Dasar Manajemen, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
Mathis R I dan Jackson J H , 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
Notoatmodjo, Soekidjo, 2007, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
Gibson, James L.; Ivancevich, John M.; DKK. 2005. Organisasi (Perilaku – Struktur – Proses). Jakarta: Binarupa Aksara
Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
Luthan, Fred, 2004, Organizational Behavior, New York, Penerbit McGraw-Hill
Robbins, Stephen P dan Coulter, 2006, Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 1, oleh Harry Slamet, Indeks, Jakarta
Rivai, Veithzal,. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Rivai. Veithzal, 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Rucky, S Achmad, 2004, Penilaian Prestasi Kerja, Jakarta, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo.
Saydam, Gouzali. 2005. Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
Simanjuntak, Payaman J, 2008, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia , Lembaga Penerbit FE-UI Jakarta
Siswanto. 2005. Pengantar Manajemen, Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
Soemadji, Alex Nitisemito. Manajemen: Suatu Dasar Dan Pengantar. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005) Cet.6
Siagian. P. Sondang, 2004. Manajemen Strategi, Penerbit Bumi Akasara, Jakarta.