

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Joko Waluyo<sup>1)</sup>  
Yulia Efni<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture, Training and Motivation Employee Performance at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. Research done at the Meranti Islands Regency Regency Office with research subjects were employees , the survey method used is the technique of multiple regression analysis . Samples were employees at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti, amounting to 75 people selected by simple random sampling technique . The instrument used to collect data is by using questionnaires . Validity was tested by using Product Moment formula and instrument reliability coefficients calculated using alpha Cronbach formula. The results showed that : ( 1 ) There is a positive effect of organizational culture , education and training and motivation on employee performance simultaneously at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. ( 2 ) There is a positive influence of organizational culture on the performance of partially at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti ( 3 ) There is a positive effect of education and training on employee performance partially at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. ( 4 ) There is a positive effect of motivation on employee performance partially Regent Office Meranti Islands . To the staff at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti Regent advised to improve its performance as an effort to achieve organizational goals through education and training in order to improve their competence as an employee .*

**Keywords :** *Performance , organizational culture , Education and Training and Motivation*

### PENDAHULUAN

Aparat pemerintahan sebagai pelayan masyarakat harus dapat mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan self development ataupun melalui program pendidikan dan latihan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya. Di samping itu, globalisasi telah memengaruhi sikap dan perilaku masyarakat. Masyarakat mengajukan tuntutan yang makin tinggi terhadap pemerintah dan dunia usaha, baik terhadap pelayanan maupun produk yang diberikan. Perubahan perilaku masyarakat sebagai

konsumen memberi pertanda bahwa tuntutan masyarakat terhadap kinerja organisasi khususnya pada pelayanan public di Kantor Bupati Kepulauan Meranti.

Sejalan dengan hal tersebut, pihak Kabupaten Kepulauan Meranti senantiasa mendorong untuk melengkapi dirinya dengan SDM yang unggul, handal, dan bertanggung jawab. Dengan diadakannya program pendidikan dan latihan, maka diharapkan pegawai negeri sipil mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan wawasan sehingga dapat

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

---

bekerja lebih baik lagi dan meningkat prestasi kerjanya.

Kinerja(performance) perusahaan haruslah diukur secara tepat dengan berbagai upaya dan metode. Pada umumnya kinerja perusahaan diukur dari aspek keuangan dan operasional. Sedangkan kinerja pegawai negeri sipil dapat dinilai dan diukur melalui lingkungan sosial budaya (Rivao, 2005:17).

Dalam suatu perusahaan yang menggerakkan banyak orang untuk mencapai tujuan organisasinya membutuhkan suatu sistem nilai yang dapat menjadi pedoman bagi seluruh lapisan (level) pegawai negeri sipil dalam hidup berorganisasi dan mencapai atau meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi, adalah suatu *conditio sine qua non*: sesuatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi. Pertimbangan dasarnya adalah: masuknya kita dalam era otonomi daerah, juga meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif maupun kualitatif makin meninggi kadarnya.

Konsekuensi logis dari otonomi daerah, adalah munculnya sifat kedaerahan yang berasal dari faktor lingkungan luar perusahaan, keadaan ini akan berdampak pada penolakan dan buruknya kerjasama team, karena tim terdiri dari beberapa keahlian dan etnik yang berbeda.

Menyadari pentingnya posisi sumber daya manusia ini, Allen, seperti yang dikutip As'ad (1990:104), menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana, organisasi, dan pengawasan, bila sumber daya manusia (para pegawai negeri sipil) tidak dapat menjalankan tugas mereka, maka hasilnya tidak akan sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai. Atas dasar itu, pihak manajemen pelayanan public perlu memperhatikan balas jasa, nilai-nilai atau budaya, dan lingkungan

atau kondisi kerja pegawai negeri sipil jasa telekomunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka sejalan dengan jenjang kebutuhan yang dikemukakan Maslow (1954), maka kebutuhan tingkat pertama pegawai negeri sipil yang diharapkan dipenuhi organisasi adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis tersebut terutama dipenuhi melalui imbalan kompensasi yang dibayarkan pihak manajemen.

Sudah banyak peneliti yang mengangkat masalah budaya organisasi, program pendidikan dan latihan, motivasi dan secara partial tetapi belum ada yang meneliti secara komprehensif hubungan tersebut terutama dalam kajian empiris.

Oleh karenanya merupakan kebutuhan yang mendasar dan menentukan bagi Kabupaten Kepulauan Meranti untuk selalu memperhatikan budaya organisasi mengingat di provinsi Riau masyarakatnya heterogen dan eforia reformasi masih sangat terasa dengan jelas.

Meningkatkan mutu kualitas pegawai negeri sipilnya melalui proses pemberian motivasi kerja yang baik dan benar. Dengan peningkatan pemberian motivasi kerja pegawai negeri sipil ini diharapkan kinerja pekerjaan atau prestasi kerja pegawai negeri sipil Kabupaten Kepulauan Meranti dapat ditingkatkan..

Dalam upaya meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai negeri sipil Kabupaten Kepulauan Meranti, perlu dilaksanakan upaya peningkatan kualitas pegawai negeri sipil melalui suatu penerapan kebijaksanaan pemberian motivasi kerja yang efektif dan berkesinambungan serta konsisten. Dalam penerapan pemberian motivasi kerja yang demikian itu, diharapkan lahir para pegawai negeri sipil yang berkinerja tinggi dan mampu mendukung pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

Meranti. Sehingga, tujuan pembangunan daerah dapat berjalan sesuai dengan tuntutan lingkungan dan visinya sebagai salah satu elemen pendorong dan pengayom dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah.

Berdasar uraian di atas, serta untuk menunjang penelitian ini dikemukakan oleh Para peneliti terdahulu di topik bahasan ini telah melakukan studi pada 6 (enam) area penelitian, antara lain:

- 1) Budaya Organisasi. Mereka lebih banyak menekankan pada aspek inovasi dalam perilaku organisasi dengan basis keputusan strategis dan komitmen di antara pegawai negeri sipil dan individu penelitian rujukan yang penulis ambil dilakukan antara lain oleh Ian Coghlan and Williams Andrea (2002) dan. Ali Irena M (2002).
- 2) Motivasi. Para peneliti terdahulu telah membahas dan menemukan elemen kompensasi yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, penelitian rujukan yang penulis ambil dilakukan antara lain oleh. Leonard Nancy H, Beauvais Laura Lynn, Scholl Richard W. (1995) .
- 3) Pendidikan dan Latihan. Mereka lebih menyoroti proses pembelajaran (pendidikan dan latihan) yang dapat memotivasi seseorang agar mendapatkan atau menghasilkan suatu produk dengan kualitas maksimal, penelitian rujukan yang penulis ambil dilakukan antara lain oleh Tuckman Bruce W. (1999) dan Jackson Terence (1998).
- 4) Kinerja. Mereka telah melihat faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, terutama di lingkungan pegawai pemerintahan, penelitian rujukan yang penulis ambil dilakukan antara lain oleh

Ali Irena M. (2002) dan Pitts David W. (2003) .

Dalam kehidupan sehari-hari semua orang, baik di lingkungan keluarga maupun pada lingkungan masyarakat di berbagai area pergaulan, pedoman untuk dan bertingkah laku mengacu pada tata krama yang berlaku sejak lama setiap orang akan menggunakan bahasa yang dianggap tepat ketika berkomunikasi dengan sesamanya. Umumnya masyarakat Indonesia penuh ketaatan terhadap ajaran-ajaran dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku turun temurun.

Menurut Hodgetts dan Luthans (1994) budaya merupakan suatu pengetahuan dimana orang menggunakannya untuk menggantikan pengalamannya yang akan menghasilkan suatu sikap dan perilaku sosial. Pengetahuan ini akan membentuk nilai-nilai, menciptakan sikap dan mempengaruhi perilaku orang sebagai anggota masyarakat atau keluarga masyarakat tertentu yang tidak mungkin dihindari.

Perbedaan yang mendasar antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan antara lain adalah :

1. Pada penelitian terdahulu hanya melihat hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja, pada penelitian ini peneliti melakukan penilaian hubungan kinerja dan kepuasan kerja dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
2. Pada penelitian terdahulu pendidikan dan latihan diberikan untuk menambah keahlian pegawai negeri sipil, disini pendidikan dan keahlian dilihat dari dua aspek yaitu pendidikan dan latihan untuk pekerjaan hari ini dan pendidikan dan latihan untuk karir masa datang. Pendidikan dan latihan cenderung diberikan kepada keahlian pelayanan publik

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

3. Pada penelitian terdahulu penilaian kinerja tidak dilihat sebagai sesuatu yang penting dan mempunyai dasar hukum, pada penelitian ini penulis melihat bahwa penilaian kinerja harus berdasarkan pada perjanjian kerja tahunan antara pegawai negeri sipil dengan atasan.

Berdasarkan uraian-uraian tadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Latihan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti** "

## KERANGKA TEORI

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 1998:34).

Pada penelitian ini penulis mengambil teori budaya organisasi yang akan membentuk etos kerja karyawan sebagai dasar berpijaknya penulis dalam melihat fenomena suatu organisasi.

Pencapaian prestasi (*Acheivement*) merupakan imbalan intrinsik yang sedemikian rupa dan diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang. Beberapa karyawan mencari tujuan yang menantang, sementara yang lain cenderung mencari tujuan yang moderat bahkan tujuan yang rendah. Leland (1961) telah menemukan adanya perbedaan individual dalam peluang untuk berprestasi. Untuk tujuan yang sulit akan menghasilkan tingkat supremasi yang lebih tinggi dibanding tujuan yang sedang. Namun, dalam beberapa hal perbedaan individual perlu dipertimbangkan sebelum dicapai

kesimpulan betapa pentingnya imbalan prestasi tersebut.

*Power*, adalah kemampuan individu A untuk mempengaruhi individu B dalam melakukan interaksi berdasarkan keinginan-keinginan A.

Pada saat dimana anggota organisasi atau lembaga kurang memiliki kekuatan menerima kekuasaan yang didistribusikan tidak merata, maka kekuatan lain akan mengisi ketidakmerataan pendistribusian kekuatan tersebut (Robin: 2003).

Di sini power dapat diartikan sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan untuk dapat mengikuti kebijakan secara independen dan menggunakan pengaruh organisasi, horizontal maupun vertikal.

*Role* adalah suatu pola budaya dalam meramalkan kemungkinan seseorang untuk dapat diberikan suatu tempat atau posisi tertentu dalam organisasi (Robbins, 2003). *Role* dimiliki oleh seorang pemimpin formal, dimana akan dapat melakukan:

- a. Pemimpin tersebut mempunyai kekuatan untuk masuk ke dalam kelompok tersebut berdasarkan hirarki organisasi.
- b. Kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut merupakan bawaan dari posisi dalam struktur organisasi.
- c. Pemimpin formal akan selalu bertindak sebagai pemimpin non formal dalam kelompok tersebut sesuai dengan fungsi masing-masing.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. (Mathis dan Jacson, 2000). Faktor kritis kepuasan kerja adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan dari pekerjaannya.

Harapan adalah persepsi atas kemungkinan pemenuhan kebutuhan tertentu

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

dari seseorang berdasarkan atas pengalaman masa lalu (Hersey dan Blanchard, 1982).

### Motivasi

Pengertian lain dari motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan (William G Scout, 1962:82). Motivasi mencakup di dalamnya arah tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku (yakni usaha) setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, dan ketahanan perilaku, atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Istilah tersebut mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*needs*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), pengamatan (*reinforcement*), penetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectation*), dan sebagainya (John P. Cambell 1993:340).

Motivasi dapat dikatakan sederhana karena pada dasarnya setiap manusia mudah dimotivasi dengan cara memenuhi apa yang menjadi keinginannya. Konsep lain dari motivasi adalah kebutuhan atau *needs*, dan rangsangan atau *incentive*. Hubungan antara keduanya sebanding dengan hubungan konsep tujuan dan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga apa yang telah dikemukakan di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan Atkinson dalam William G. Scott (1962:83) bahwa kekuatan motivasi untuk melakukan beberapa kegiatan adalah merupakan fungsi dari:

1. Kekuatan yang menjadi alasan bergerak adalah suatu kegiatan dimana di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk memenuhi suatu kepentingan.

2. Harapan adalah dimana kemungkinan atau keyakinan perbuatan akan mencapai tujuan.
3. Nilai dari insentif dimana ganjarannya demi tercapainya tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah meliputi unsur-unsur yang merupakan ciri dari motivasi itu sendiri yaitu motif, harapan dan insentif.

### Program Diklat

Diklat atau pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa Inggris, yang berarti suatu proses sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi karyawan yang ada sekarang menuju peningkatan yang mempertemukan karakteristik karyawan dengan kebutuhan karyawan (Milkovich dan Boudreau, 1991). Dalam pengertian ini pelatihan mempunyai bidang yang luas menyangkut perubahan perilaku, pengetahuan, dan motivasi karyawan ke arah yang diharapkan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kebutuhan akan pelatihan berasal dari suatu perbandingan yang menunjukkan adanya faktor yang kurang, kemudian diisi melalui pelatihan (Leslie, 1990). Dengan demikian kebutuhan akan pelatihan/diklat berarti menghendaki adanya perubahan, dari keadaan atau prestasi di bawah standar sampai ke tingkat standar yang diinginkan.

Pelatihan sering diidentikkan dengan pengembangan (*development*), bahkan keduanya digunakan secara bergantian untuk menunjukkan makna yang sama. Sebetulnya kedua istilah tersebut memiliki esensi dan sasaran yang berbeda. Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan pelatihan sebagai macam-macam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang sekarang

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

ini dipegang atau sesuatu yang berhubungan dengannya. Agar efektif, pelatihan dapat meliputi pembelajaran pengalaman, aktivitas organisasi yang direncanakan, dan tanggapan yang dirancang untuk mengenali kebutuhan-kebutuhan. Idealnya, pelatihan dapat dirancang untuk mempertemukan tujuan-tujuan organisasi dan tujuan-tujuan individu karyawan pada saat pertemuan secara serentak. Istilah pelatihan seringkali disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan berkenaan dengan memelajari kesempatan-kesempatan yang direncanakan sampai membantu karyawan tumbuh. Kesempatan-kesempatan tidak terbatas pada meningkatnya kinerja karyawan pada jabatan yang sekarang.

## KINERJA

Kinerja yang sering disebut dengan *performance* juga disebut *result* (Cash and Fischer, 1987) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang lain adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity*, *absence*, *tumover*, *citizenship*, dan *satisfaction* (Robbins, 2003:27). Kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcome*, *task performance* (Baron and Greenberg, 1990).

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Ada beberapa cara dalam mengukur kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian secara mendasar yaitu: 1) kuantitas kerja; 2) kualitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pertanyaan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; dan 7) daerah organisasi kerja. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas

maupun kualitas (Swasto, 1996; Dharma, 1985).

## METODE PENELITIAN

### Rancangan (Desain) Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan atau penelitian eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Yang dimaksud penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan adalah apabila peneliti menjelaskan hubungan / pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995). Dengan demikian penelitian dapat disebut juga dengan penelitian uji hipotesis yang berarti mengadakan penelitian dengan maksud mencari hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan program diklat terhadap kinerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti.

### Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Meranti yang dilakukan sejak bulan Januari 2009 sampai dengan April 2009. Berdasarkan jenjang pendidikan, Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 305 orang.

Mengingat populasi penelitian ini besar, maka peneliti menetapkan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

### Penentuan Skor

Jawaban responden dikategorikan berdasarkan skala likert dimana masing-

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

masing jawaban mempunyai gradasi dari sangat positif (setuju) ke sangat negatif (tidak setuju) yang dituangkan dalam bentuk pilihan jawaban kuisioner sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-ragu/Netral (RR)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam melaksanakan analisis data, metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data empiris dikumpulkan peneliti meliputi analisis statistika deskriptif dan inferensial.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Latihan dan Motivasi terhadap Kinerja Kabupaten

Kepulauan Meranti dengan jumlah responden sebanyak 75 orang, maka pada Bab IV ini memaparkan profil responden, hasil deskriptif variabel dan pembahasan. Pada hasil penelitian membahas tentang deskriptif variabel, normalitas, asumsi klasik, serta analisis data. Sedangkan pada pembahasan akan menjelaskan hasil penelitian yang dihubungkan dengan teori yang relevan terhadap variabel penelitian

Pengukuran terhadap variabel budaya organisasi meliputi 5 indikator dan 10 pernyataan kepada responden. Pernyataan pada kuisioner ini memperlihatkan tanggapan mereka tentang pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. Kelima indikator tersebut meliputi : kekuasaan, peran, prestasi, dukungan dan lingkungan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1 Rekapitulasi Deskriptif Tanggapan Responden tentang Budaya Organisasi**

Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		5	4	3	2		1
Kekuasaan	Frek	15	84	0	51	0	150
	%	10.0%	56.0%	0.0%	34.0%	0.0%	100%
	Skor	75	336	0	102	0	513
	Rata-rata						3.4
Peran	Frek	4	54	0	17	0	75
	%	5.3%	72.0%	0.0%	22.7%	0.0%	100%
	Skor	20	216	0	34	0	270
	Rata-rata						3.6
Prestasi	Frek	6	42	0	27	0	75
	%	8.0%	56.0%	0.0%	36.0%	0.0%	100%
	Skor	30	168	0	54	0	252
	Rata-rata						3.4
Dukungan	Frek	44	177	0	79	0	300
	%	14.7%	59.0%	0.0%	26.3%	0.0%	100%
	Skor	220	708	0	158	0	1086
	Rata-rata						3.6
Lingkungan	Frek	10	75	0	65	0	150
	%	6.7%	50.0%	0.0%	43.3%	0.0%	100%
	Skor	50	300	0	130	0	480
	Rata-rata						3.2

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

Sumber: Data Olahan 2014

Pengukuran terhadap variabel Pendidikan dan Latihan meliputi 3 indikator dan 12 pernyataan kepada responden. Pernyataan pada kuisisioner ini memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. Ketiga indikator tersebut meliputi : materi diklat, metode diklat, dan evaluasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Rekapitulasi Deskriptif Tanggapan Responden tentang Pendidikan dan Latihan Pegawai**

Indikator	Alternatif Jawaban						Jumlah
		5	4	3	2	1	
Materi Diklat	Frek	34	169	81	166	0	450
	%	7.6%	37.6%	18.0%	36.9%	0.0%	100%
	Skor	170	676	243	332	0	1421
	Rata-rata						
Metode Diklat	Frek	16	119	69	96	0	300
	%	5.3%	39.7%	23.0%	32.0%	0.0%	100%
	Skor	80	476	207	192	0	955
	Rata-rata						
Evaluasi	Frek	14	53	30	53	0	150
	%	9.3%	35.3%	20.0%	35.3%	0.0%	100%
	Skor	70	212	90	106	0	478
	Rata-rata						

Sumber: Lampiran 6, diolah, 2014

Pengukuran terhadap variabel motivasi meliputi 3 indikator dan 12 pernyataan kepada responden. Pernyataan pada kuisisioner ini memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati

Kabupaten Kepulauan Meranti . Ketiga indikator tersebut meliputi : kebutuhan, penghargaan dan imbalan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Rekapitulasi Deskriptif Tanggapan Responden tentang Motivasi Pegawai**

Indikator	Alternatif Jawaban						Jumlah
		5	4	3	2	1	
Kebutuhan	Frek	0	173	61	66	0	300
	%	0.0%	57.7%	20.3%	22.0%	0.0%	100%
	Skor	0	692	183	132	0	1007
	Rata-rata						
Penghargaan	Frek	5	94	56	70	0	225
	%	2.2%	41.8%	24.9%	31.1%	0.0%	100%

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

	Skor	25	376	168	140	0	709
	Rata-rata						3.2
Imbalan	Frek	6	198	135	36	0	375
	%	1.6%	52.8%	36.0%	9.6%	0.0%	100%
	Skor	30	792	405	72	0	1299
	Rata-rata						3.1

Sumber: Lampiran 6, diolah, 2014

Pengukuran terhadap variabel Kinerja meliputi 6 indikator dan 12 pernyataan kepada responden. Pernyataan pada kuisioner ini memperlihatkan tanggapan

mereka tentang kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti . keenam Indikator tersebut meliputi: kuantitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, pengawasan, dan dampak yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4 Rekapitulasi Deskriptif Tanggapan Responden tentang Kinerja pegawai Kabupaten Kepulauan Meranti**

Indikator	Alternatif Jawaban						Jumlah
		5	4	3	2	1	
Hasil Kerja	Frek	15	76	39	20	0	150
	%	10.0%	50.7%	26.0%	13.3%	0.0%	100%
	Skor	75	304	117	40	0	536
	Rata-rata						3.5
Kuantitas	Frek	4	47	19	5	0	75
	%	5.3%	62.7%	25.3%	6.7%	0.0%	100%
	Skor	20	188	57	10	0	275
	Rata-rata						3.7
Ketepatan Waktu	Frek	13	95	67	50	0	225
	%	5.8%	42.2%	29.8%	22.2%	0.0%	100%
	Skor	65	380	201	100	0	746
	Rata-rata						3.1
Biaya	Frek	7	68	44	31	0	150
	%	4.7%	45.3%	29.3%	20.7%	0.0%	100%
	Skor	35	272	132	62	0	501
	Rata-rata						3.4
Pengawasan	Frek	23	79	43	5	0	150
	%	15.3%	52.7%	28.7%	3.3%	0.0%	100%
	Skor	115	316	129	10	0	570
	Rata-rata						3.8
Dampak Individu	Frek	15	91	32	130	0	268
	%	10.0%	60.7%	21.3%	86.7%	0.0%	179%

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

	Skor	75	364	96	260	0	795
	Rata-rata						3.7

Sumber: Lampiran 6, diolah, 2014

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda yang melibatkan

variabel independen dan (variabel bebas) yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan Latihan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hasil regresi berganda seperti yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 5 Model Persamaan Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.816	2.427		1.984	.051		
	BUDAYA	.418	.125	.308	3.351	.001	.426	2.346
	DIKLAT	.490	.093	.495	5.298	.000	.414	2.418
	MOTIVASI	.209	.097	.165	2.160	.034	.621	1.611

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 5 di atas kolom B pada constant (a) adalah 4.816 sedangkan nilai budaya organisasi ( $b_1$ ) adalah 0.418, Pendidikan dan Latihan ( $b_2$ ) adalah 0.490, motivasi ( $b_3$ ) adalah 0,209, sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4.816 + 0.418X_1 + 0.490X_2 + 0,209X_3$$

Dari hasil perhitungan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4.816 artinya jika budaya organisasi ( $X_1$ ), Pendidikan dan latihan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ), nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 4.816
- b. Nilai koefisien regresi 0.418 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi sebesar 0.418 terhadap kinerja pegawai, dimana apabila budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

sebesar 0.418 satuan. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi kinerja pegawai .

- c. Nilai koefisien regresi 0.490 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pendidikan dan latihan sebesar 0.490 terhadap kinerja pegawai ,dimana apabila pendidikan dan latihan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.490 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi 0.209 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi sebesar 0.209 terhadap kinerja, dimana apabila motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.209 satuan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sebagaimana diuraikan pada bab V di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

- a. Budaya oirganisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya bahwa bila budaya organisasi yang ada di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti kondusif, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya
- b. Pendidikan dan latihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti. Artinya bahwa dengan mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan pendidikan dan latihan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan mendorong peningkatan kualitas pekerjaannya, seperti pelatihan komputer, pelayanan dan lainnya akan meningkatkan kinerja pegawai

- c. Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti . Artinya bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya, begitu pula sebaliknya pegawai yang rendah motivasinya dalam bekerja akan rendah pula kinerjanya.
- d. Budaya organisasi, Pendidikan dan Latihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti . Hal ini dikarenakan ketiga faktor penting dalam organisasi, yaitu budaya organisasi, pendidikan dan latihan, dan motivasi yang tercipta sudah tergolong baik, maka dapat mendorong tercapainya kinerja yang baik. Dan jika budaya organisasi, pendidikan dan latihan, dan motivasi semakin meningkat maka kinerja juga akan semakin tinggi.

### Saran

- a. Kepada Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti disarankan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi melalui pendidikan dan latihan guna meningkatkan kompetensinya sebagai pegawai .
- b. Kepada pimpinan dalam hal ini adalah Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai sebagai pelayan masyarakat guna tercapainya kinerja yang maksimal.
- c. Kepada pemerintah dan instansi terkait diharapkan memperhatikan kinerja pegawai sehingga Kantor Bupati sebagai pusat pelayanan masyarakat dapat berjalan sebagaimana mestinya.

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwis, 2002, Perubahan Budaya Organisasi di dalam Pelayanan Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Januari 2002, Volume 2 Nomor 1. Pekanbaru.
- Alek. S. Nitisemito, 1995, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bambang Kusriyanto, 1993, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan.PT. Pustaka Binaman Pressindo*, Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1990, *Human Behavior at Work*, Terjemahan, Erlangga : Jakarta.
- 1993, *Human Behavior at Work Management*, Heinemann. London.
- 1995, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Erlangga: Jakarta.
- Flippo Edwin. B. Alih Bahasa M.Masud, 1984, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam Jilid 2.
- Gibson, Ivansevich, Donnelly (alih bahasa Nunuk Adiarni), 1996, *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, F.C, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gordon. Judith R., 1991, *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*, 3 Id Edition, Allyn and Bacon, USA.
- Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Suatu Pendelkatan Mikro, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yoyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Surabaya, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, 1992, *Organizational Behcvior*, 6 th Edition, Singapore McGraw-Hill International Editions
- Malayu SP. Hasibuan, 1996, *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2000, *Manajemen Sumberdaya Mansia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Matutina, Domi C, et al, 1992, *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Moekijat, 1993, *Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Untuk*

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI

---

*Meningkatkan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.

Robbins, Stephens., 1993. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Bahasan Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Siagian S.P. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ctrakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke tujuh, Bumi Aksara, Jakarta.

Suharsimi Arikunto, 1993, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi 11, Rinelka Cipta, Jakarta.