

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI PAPUA BARAT

Syafaruddin

Universitas Muhammadiyah Makassar
Jl. Sultan Alauddin No.259, Makassar
mmsyafar@gmail.com

***Abstract:** The study aims to determine and analyze the influence of work motivation and organizational culture on the performance of employees at the Department of Industry and Trade of West Papua Province. The study was carried out at the Office of Industry and Trade of the Province of West Papua. Research time for 3 months. Research uses survey methods. The population in the study included 73 employees in the Department of Industry and Trade of West Papua Province. The research sample was taken using saturated sampling technique (census), so that the sample used in the study was 73 employees at the Department of Industry and Trade of West Papua Province. The analytical method used is multiple regression analysis (multiple regression analysis). The results showed that: 1) partial testing seen the value of t count variable work motivation is $4.291 > t$ table (2.070) with a significance level of 0.000, 2) partial testing seen the value of t count variable organizational culture is $5.452 > t$ table (2.070). with a significance level of 0.000, and 3) The most dominant variable influencing employee performance is organizational culture. The data shows a positive (unidirectional) relationship between organizational culture and employee performance. This can be seen from the value of t calculated Organizational Culture Variable is 5.452, which is greater than the value of t arithmetic Work Motivation Variable is 4.291.*

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Waktu penelitian selama 3 bulan. Penelitian menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 73 orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja yaitu $4,291 > t_{tabel}$ (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000, 2) pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah $5,452 > t_{tabel}$ (2,070). dengan tingkat signifikansi 0.000, dan 3) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Data menunjukkan hubungan positif (searah) antara budaya organisasi

dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} Variabel Budaya Organisasi adalah 5,452 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Motivasi Kerja yaitu 4,291.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya, Kinerja

PENDAHULUAN

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pikir tentang Good Governance (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu, tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan, dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar-tawar lagi oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun, reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (diversitas) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual (Hasibuan, 2007 : 56)

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan

kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Istilah motif atau dalam bahasa Inggrisnya motive berasal dari perkataan motion yang bersumber pada perkataan bahasa Latin movere yang berarti bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. (Effendy dan Singarimbun, 2009:105).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luar dirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi kemajuan karier seseorang. Sedangkan motivasi yang ada di luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan benda.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi : Budaya terkenal sebagai konsep yang sulit untuk dirumuskan. Kroeber & Kluckhohn dalam Nicholson (2007:49) mengidentifikasi 164 definisi yang berbeda mengenai budaya. Sedang Hofstede (2003:324) mendefinisikan budaya sebagai "Program Mental Kolektif" orang-orang dalam suatu lingkungan. William M. Mercer (dalam Dessler 2007:421) merumuskan budaya organisasi sebagai : Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan pola tindakan tertentu. Menurut Goldstein (2007) budaya organisasi adalah totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pikir dari karyawan suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku, dan tindakan dari karyawan.

Kinerja

Kinerja karyawan (job performance) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2001). Dharma (2005, dalam Susiati 2001) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau

diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2006 : 73) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2008, dalam Susiati 2001), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk. Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2009 : 45) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Tentunya individu-individu berbeda dalam dorongan motivasi dasarnya. Motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Unsur intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Unsur ini merupakan unsur yang paling difokuskan, bila membicarakan tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus dipertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan menuju konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya diusahakan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini merupakan ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut teori motivasi yang paling dikenal baik adalah Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (2000), dengan hipotesisnya bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu : Kebutuhan Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain; Kebutuhan Keamanan, antara lain : keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; Kebutuhan Sosial, antara lain mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan; Kebutuhan Penghargaan, antara lain : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian; Kebutuhan Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Begitu tiap kebutuhan ini cukup banyak dipuaskan, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hierarki. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, namun suatu kebutuhan yang dipuaskan

secara cukup banyak (substansial) tidak lagi termotivasi. Maksudnya, sebelum memotivasi perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah organ itu, dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang tetap atau kebutuhan di atas tingkatannya.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma organisasi yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan, karena budaya organisasi mempersepsikan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang mesti dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh values kualitas dalam aktivitas kerja mereka. Lebih dari setengah abad yang lalu, Kurt Lewin mengajukan tesis bahwa berbagai pola kepemimpinan manajerial akan menciptakan iklim sosial yang berbeda pula dalam organisasi.

Adakalanya karyawan merasa nyaman bekerja dalam pola kepemimpinan yang bersifat demokratis, namun ada juga yang merasa produktif bila dipimpin oleh manajer otoriter. Tesis Lewin ini sekarang banyak dikembangkan untuk aplikasi bisnis dan industri oleh banyak ahli. Salah satunya, Douglas McGregor yang menggunakan konsep iklim organisasi dalam buku klasiknya, *The Human Side of Enterprise*. McGregor menyatakan bahwa seorang manajer akan menciptakan iklim organisasi yang merefleksikan kepercayaannya terhadap karyawan. Jika seorang manajer percaya bahwa karyawannya perlu diarahkan untuk bekerja, bekerja untuk uang, belum bisa dipercaya untuk mengambil keputusan, maka manajer menciptakan iklim theory X.

Namun sebaliknya, jika manajer percaya bahwa karyawan cukup cerdas untuk bekerja, kreatif, dan mampu mengambil keputusan seperlunya, maka manajer tersebut telah menciptakan iklim theory Y.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

H₃: Budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur sebagai berikut: Sebelum dianalisis lebih jauh, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian sebagai berikut: Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain bahwa tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar, 2007 : 5).

Selain valid, maka instrumen penelitian juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2006 : 164).

Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan menggunakan uji-t, untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel X_1 dan X_2 secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Y.

Ha : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X_1 dan X_2 secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Y.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 73 kuesioner. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai bekerja di Dinas tersebut.

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1: Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	48	65,8%
Perempuan	25	34,2%
Total	73	100,0%

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa yang paling banyak menjadi responden adalah laki-laki yaitu 48 orang dari 73 orang responden seluruhnya (65,8%). Sedangkan jumlah responden perempuan ada 25 orang (34,2%). Hal ini menunjukkan bahwa peluang laki-laki lebih besar menempati jabatan fungsional dibandingkan dengan perempuan, sementara itu peluang perempuan untuk menduduki jabatan struktural lebih terbatas daripada laki-laki.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut kelompok usia dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
21 - 30 thn	9	12,3%
31 - 40 thn	48	65,8%
> 40 thn	16	21,9%
Total	73	100,0%

Sumber : Data Primer , 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok usia yang paling banyak menjadi pegawai adalah pada kelompok umur 31 sampai 40 tahun yaitu ada 48 orang (65,8%). Sedangkan jumlah responden yang ada pada kelompok usia lebih dari 40 tahun adalah 16 orang (21,9%) dan jumlah responden yang ada pada kelompok usia 21 sampai 30 tahun ada 9 orang (12,3%). Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa kelompok usia muda lebih kecil untuk menduduki jabatan fungsional, hal ini disebabkan masih besarnya ekspektasi kelompok usia muda untuk menduduki jabatan struktural, di lain pihak kelompok usia muda lebih tua lebih tertarik pada jabatan fungsional karena makin terbatasnya/tertutupnya mereka untuk menduduki jabatan struktural yang jumlahnya sangat terbatas menurut pangkat, golongan, dan lain-lain.

Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3: Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD/SMP	4	5,48
SLTA	28	38,36
D3	4	5,48
S1	33	45,21
S2	4	5,48
Jumlah	73	100

Sumber : Data Primer, 2017

Dari data dan uraian responden pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat yang berdasarkan tingkat pendidikan dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu dengan jumlah 33 orang pegawai atau sebesar 45,21%. Kemudian diikuti oleh pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 28 orang pegawai atau sebesar 38,36%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan SD/SMP, D3 dan S2 masing-masing sebanyak 4 orang atau 5,48%.

Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerjanya ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4: Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 2 tahun	3	4,1%
3 - 5 tahun	27	37,0%
6 - 15 tahun	31	42,5%
> 15 tahun	12	16,4%
Total	73	100,0

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini terbanyak memunyai masa kerja antara 6 - 15 tahun yaitu ada 31 orang (42,5%) dan masa kerja 3 - 5 tahun ada 27 orang (37,0%). Sedangkan pegawai yang memunyai masa kerja lebih dari 15 tahun ada 12 orang (16,4%) dan 3 orang pegawai (4,1%) yang lain baru bekerja 1 - 2 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi)

Motivasi kerja (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5: Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari Dinas	2	4,8	6	14,3	13	31,0	17	40,5	4	9,5
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan.	0	0	0	0	0	0	10	23,8	32	76,2

pegawai, harus dapat diterima.											
3. Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	0	0	3	7,1	9	21,4	30	71,4	
4. Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	0	0	1	2,4	2	4,8	13	31,0	26	61,9	
5. Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	0	0	0	0	9	21,4	33	78,6	

Sumber : Data Primer Diolah

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5 di atas, unsur item empiris pertama berupa pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari Dinas, dimana 9,5% responden menyatakan sangat setuju, 40,5% responden menyatakan setuju, kemudian 31,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 14,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 4,8% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima, dimana 76,2% responden menyatakan sangat setuju, 23,8% responden menyatakan setuju, serta tak seorang pun responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 71,4% responden menyatakan sangat setuju, 21,4% responden menyatakan setuju, kemudian 7,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 61,9% responden menyatakan sangat setuju, 31,0% responden menyatakan setuju, kemudian 4,8% responden menjawab ragu-ragu, 2,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 78,6% responden menyatakan sangat setuju, 21,4% responden menyatakan setuju, serta tak seorangpun responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Nilai rata-rata skor motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dikategorikan tinggi. Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat sudah memunyai kinerja yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Akan tetapi, seharusnya pegawai

memunyai kinerja yang lebih tinggi dalam mengerjakan tugasnya karena tugas yang harus dijalankannya bertujuan pada profit organisasi.

Hal ini perlu diwaspadai oleh organisasi khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat untuk dapat lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai agar motivasi kerja tidak menurun, tapi dapat meningkat. organisasi harus dapat memberikan motivasi kerja atau dukungan kepada pegawai tersebut agar pegawai tidak mudah jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.

Budaya Organisasi (X_2)

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 6: Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Organisasi kami menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat	0	0	7	16,7	4	9,5	7	16,7	24	57,1
2.	Organisasi kami selalu mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja.	0	0	7	16,7	4	9,5	7	16,7	24	57,1
3.	Organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan disekitar.	0	0	6	14,3	1	2,4	11	26,2	24	57,1
4.	Organisasi kami mendominasi semua kegiatan yang ada dilingkungan kerja.	0	0	6	14,3	5	11,9	15	35,7	16	38,1
5.	Dalam mengerjakan tugas pegawai mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi.	0	0	7	16,7	6	14,3	17	40,5	12	28,6

Sumber : Data Primer Diolah

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 6 di atas, unsur item empiris pertama berupa organisasi kami menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat, dimana 57,1% responden menyatakan sangat setuju, 16,7% responden menyatakan setuju, kemudian 9,5% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa organisasi kami selalu mendorong kami agar membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat kami bekerja, dimana 54,8% responden menyatakan sangat setuju, 21,4% responden menyatakan setuju, kemudian 7,1% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0%. responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga organisasi kami selalu memperhatikan lingkungan disekitar. dimana 57,1% responden menyatakan sangat setuju, 26,2% responden menyatakan setuju, kemudian 2,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 14,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa organisasi kami mendominasi semua kegiatan yang ada dilingkungan kerja, dimana 38,1% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% responden menyatakan setuju, kemudian 11,9% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 14,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima dalam mengerjakan tugas pegawai mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu dari pada pekerjaan pribadi dimana 28,6% responden menyatakan sangat setuju, 40,5% responden menyatakan setuju, kemudian 14,3% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dapat dikategorikan tinggi. Pelaksanaan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi harus dapat dirasakan dengan baik oleh para pegawai agar pegawai merasa senang dengan bekerja pada organisasi tersebut. Jadi organisasi dengan didukung oleh manajer unit pelaksana dan pegawai seharusnya menerima budaya organisasi sebaik-baiknya agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Pegawai yang merasa senang dengan apa yang dikerjakannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Hal ini dapat menjadi motivator bagi para pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja menggunakan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 7: Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Hadir tepat waktu di kantor setiap harinya	0	0	9	21,4	3	7,1	9	21,4	21	50,0
2.	Laporan kerja untuk pertanggungjawaban tugas	0	0	5	11,9	2	4,8	8	19,0	27	64,3
3.	Laporan kerja tepat waktu	0	0	5	11,9	5	11,9	11	26,2	21	50,0
4.	Laporan jarang terjadi kesalahan	0	0	4	9,5	4	9,5	18	42,9	16	38,1

5.	Tugas diemban selalu terlaksana dengan baik	0	0	16	38,1	9	21,4	5	11,9	12	28,6
6.	Tidak mengalami kesalahan yang dilakukan sebelumnya	0	0	6	14,3	1	2,4	10	23,8	25	59,5
7.	Mahir dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	0	0	6	14,3	2	4,8	16	38,1	18	42,9
8.	Pemeriksaan dalam pelaksanaan tugas	0	0	9	21,4	2	4,8	7	16,7	24	57,1
9.	Tingkat kehadiran lebih baik dari pegawai lainnya	0	0	3	7,1	2	4,8	13	31,0	24	57,1
10.	Mengisi jam kerja dengan hal-hal yang produktif	0	0	7	16,7	2	4,8	6	14,3	27	64,3
11.	Tingkat kehadiran hampir 100%	0	0	5	11,9	0	0	17	40,5	20	47,6

Sumber : Data Primer Diolah

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 7 di atas, unsur item empiris pertama berupa hadir tepat waktu di kantor setiap harinya, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 21,4% responden menyatakan setuju, kemudian 7,1% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 21,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua laporan kerja untuk pertanggungjawaban tugas, dimana 64,3 responden menyatakan sangat setuju, 19,0% responden menyatakan setuju, kemudian 4,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 11,8% responden yang menyatakan tidak setuju serta .0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga laporan kerja tepat waktu, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 26,2% responden menyatakan setuju, kemudian 11,9% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 11,9% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat laporan jarang terjadi kesalahan, dimana 38,1% responden menyatakan sangat setuju, 42,9% responden menyatakan setuju, kemudian 9,5% responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju serta 0 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa tugas diemban selalu terlaksana dengan baik, dimana 28,6% responden menyatakan sangat setuju, 11,9% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 38,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam tidak mengalami kesalahan yang dilakukan sebelumnya, dimana 59,5% responden menyatakan sangat setuju, 23,8% responden menyatakan setuju, kemudian 2,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 14,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketujuh mahir dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dimana 42,9% responden menyatakan sangat setuju, 38,1% responden menyatakan setuju,

kemudian 4,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 14,3% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedelapan berupa pemeriksaan dalam pelaksanaan tugas, dimana 57,1% responden menyatakan sangat setuju, 16,7% responden menyatakan setuju, kemudian 4,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 21,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kesembilan tingkat kehadiran lebih baik dari pegawai lainnya, dimana 57,1% responden menyatakan sangat setuju, 31,0% responden menyatakan setuju, kemudian 4,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 7,1% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kesepuluh mengisi jam kerja dengan hal-hal yang produktif, dimana 64,3% responden menyatakan sangat setuju, 14,3% responden menyatakan setuju, kemudian 4,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 16,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kesebelas berupa tingkat kehadiran hampir 100%, dimana 47,6% responden menyatakan sangat setuju, 40,5% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 11,9% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keandalan, kehadiran, dan kerjasama menunjukkan gambaran kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dalam kategori tinggi.

Tingginya kinerja karyawan nampak dari : Tingginya jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai, Tingginya tingkat ketelitian bawahan dalam melaksanakan tugas, Tingginya tingkat kerapian pekerjaan, Banyaknya pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan petunjuk, dan Banyaknya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, amat dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia (dalam hal ini pegawai) harus lebih diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat dapat dikategorikan tinggi. Hasil penelitian ini mengindikasikan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat saat ini sudah baik. Semua pihak harus dapat mengantisipasi dan mencari cara agar kinerja pegawai tidak semakin menurun tapi semakin meningkat di masa yang akan datang.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 13.0. seperti yang tampak pada Tabel 4.8 Menurut Sugiyono (1999 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi

dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 8: Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,531	0,284	Valid
	2	0,552	0,284	Valid
	3	0,373	0,284	Valid
	4	0,449	0,284	Valid
	5	0,428	0,284	Valid
	6	0,574	0,284	Valid
	7	0,585	0,284	Valid
	8	0,452	0,284	Valid
	9	0,421	0,284	Valid
	10	0,409	0,284	Valid
	11	0,421	0,284	Valid
Variabel Motivasi kerja (X ₁)	1	0,452	0,284	Valid
	2	0,392	0,284	Valid
	3	0,349	0,284	Valid
	4	0,323	0,284	Valid
	5	0,341	0,284	Valid
Variabel Budaya organisasi (X ₂)	1	0,544	0,284	Valid
	2	0,508	0,284	Valid
	3	0,479	0,284	Valid
	4	0,642	0,284	Valid
	5	0,313	0,284	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan.

Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* setiap Variabel dapat dilihat pada Tabel 9. sebagai berikut :

Tabel 9: Uji Reliabilitas Setiap Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.857	Reliabel
Motivasi kerja (X ₁)	0.673	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0.819	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibagi menjadi dua yaitu pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) dan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan merupakan hasil dari pengolahan data statistik dengan menggunakan bantuan paket program SPSS v.13 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10: Rangkuman Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisia n Regresi (s)	Standar Error	t _{Hitung}	Prob
Konstanta	0,667	0,283	2,534	0,014
Motivasi kerja (X ₁)	0,444	0,103	4,291	0,000
Budaya organisasi (X ₂)	0,496	0,091	5,452	0,000
F Hitung = 61,628		Sig = 0,000	R = 0,799	
F Tabel = (2) (70) 0,05 = 2,21		t _{tabel} = 2,00	R ² = 0,638	

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 10 diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta, hingga persamaan regresi linear berganda mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat sebagai berikut :

Kekuatan hubungan variabel X (motivasi kerja dan budaya organisasi) sebesar 0,799 atau 79,99% menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Besarnya pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) atau R square sebesar 0,638 (63,8%). Dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variable bebas motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, sedangkan sisanya sebesar 36,2% ($100\% - 63,8\%$) merupakan pengaruh dari faktor lain di luar faktor yang diteliti.

Berdasarkan hasil olah data computer tersebut (Tabel 29), diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,667 + 0,444X_1 + 0,496X_2$$

Berdasarkan hasil di atas, maka nilai konstan 0,667 menyatakan nilai kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, jika tidak ada faktor motivasi kerja dan budaya organisasi. Koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) sebesar 0,444 menyatakan bahwa setiap penambahan tawaran atribut motivasi kerja yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat (Y) sebesar 0,444 unit dengan asumsi faktor lainnya yaitu budaya organisasi konstan (*ceteris paribus*). Koefisien regresi X_2 (budaya organisasi) sebesar 0,496 menyatakan bahwa setiap penambahan tawaran atribut budaya organisasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar 1 satuan, akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat (Y) sebesar 0,496 unit dengan asumsi faktor lainnya yaitu motivasi kerja konstan (*ceteris paribus*).

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif untuk semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)

Uji Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya sebesar +0,444. Berarti semakin besar motivasi kerja pegawai maka kinerjanya akan semakin baik.

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai digunakan uji t . Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,291 dan tingkat signifikansi t adalah 0,000. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerjanya.

Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya sebesar +0,496. Berarti semakin baik budaya organisasi dilaksanakan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai digunakan uji t . Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 5,452 dan tingkat signifikansi t adalah

0,000. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Budaya Organisasi adalah 5,452 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Motivasi Kerja yaitu 4,291. Jadi budaya organisasi paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

Motivasi kerja dan budaya organisasi tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 63,8%. Sisanya sebesar 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja pegawai daripada motivasi kerja, dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat ditentukan oleh motivasi kerja yang kurang memuaskan dan unsur budaya organisasi yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai seharusnya ditunjang oleh budaya organisasi yang baik pula sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai atau lebih baik pula sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai atau lebih dari yang diharapkan. Pernyataan ini didukung oleh kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai itu sendiri yaitu dari hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, ternyata menunjukkan dukungan terhadap kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja yaitu 4,291. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik.

Selain itu, motivasi kerja pegawai kebanyakan mengejar insentif kesejahteraan pegawai yang nilainya sudah dianggarkan tiap tahun tanpa ada dasar penilain kinerja dari pemerintah daerah. Sehingga perlu adanya kebijakan yang lebih relevan dari

pemerintah daerah untuk mengatur insentif kesejahteraan pegawai demi peningkatan motivasi kerja pegawai yang maksimal dalam pelayanan publik kepada masyarakat.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 5,452 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.

Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan budaya organisasi dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan program-program sumber daya manusia, setiap organisasi akan memikirkan kebutuhan-kebutuhan pribadi pekerja. Organisasi harus mempunyai budaya, visi dan misi serta tujuan agar arahnya jelas, tidak melenceng jauh dari apa yang diharapkan organisasi tersebut. Dengan demikian sangatlah wajar jika budaya organisasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada motivasi kerja pegawai, meskipun kedua hal ini tidak dapat dipisah-pisahkan karena menjadi satu kesatuan yang harus dilaksanakan dan dimiliki secara berimbang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Sahrin (2006), yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan Sahrin untuk mengukur budaya organisasi sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat manusia, hakikat hubungan antar manusia, dan homogeneity vc diversity. Perbedaan lain adalah terletak pada objek penelitian dan alat analisis yang di gunakan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni Sahrin menggunakan indikator Kualitas, kuantitas tanggung jawab dan disiplin sedangkan dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dan sikap.

Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Budaya Organisasi adalah 5,452 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Motivasi Kerja yaitu 4,291. Jadi budaya organisasi paling dominan memengaruhi kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

Berdasar hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan kata lain budaya organisasi menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kinerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain Apresiasi, pengembangan sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional pegawai perlu ditetapkan persyaratan diantaranya yaitu berbasiskan kompetensi dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat; khusus bagi calon pejabat fungsional pegawai, sebelum menjadi pegawai hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai, didapat bahwa pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja yaitu $4,291 > t_{tabel}$ (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, sehingga semakin tinggi motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah $5,452 > t_{tabel}$ (2,070). dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, sehingga semakin kuat budaya organisasi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Data menunjukkan hubungan positif (searah) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} Variabel Budaya Organisasi adalah 5,452 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Motivasi Kerja yaitu 4,291. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat sangat ditentukan oleh budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2004. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*.
Ansari, M. I, .2002. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
Aswar. 2007. *Reliabilitas dan Validitas* (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta

- Cooper, D. R and C. W. Emory. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, G, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Effendy, S dan S, Masri, 2009, *Metode Penelitian Suroai*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Goldtein, A. S. 2007. *Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Hasibuan, M, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hofstede G, 2003. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. *Jurnal International Business Studies Fall*.
- Nicholson, W. 2007. *Teori Ekonomi Mikro I*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sahrin. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar*. Tidak Dipublikasikan.
- Siagian, S. P., 2009. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Stoner, J.A.F. 2006. *Management*. Prentice-Hall International. London.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Susiati., 2001. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Tesis. Universitas Brawijaya Malang.