

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN DI KOTA PALU**

**Nurainun Ismail¹, Rusman Saing², Rudin.M³, Moh.Agus
Rahmat⁴, Zakir Muhammad⁵**

Fakultas Ekonomi Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl. DR.
Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah
Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah; (1) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. dengan populasi sebanyak 130 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu adalah baik (2) Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. (3) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu dan (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.

Kata Kunci: Budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The objectives of this study are; (1) To find out and analyze work culture, work motivation and employee performance at the Palu City Education and Culture Office. (2) To find out and analyze the significant influence of work culture and work motivation on employee performance at the Palu City Education and Culture Office. (3) To find out and analyze the significant influence of work culture on employee performance at the Palu City Education and Culture Office. (4) To find out and analyze the significant influence of work motivation on employee performance at the Palu City Education and Culture Office. This type of research is quantitative research. with a population of 130 people. Data collection using observation, questionnaire and documentation techniques. The results of the study concluded (1) Work culture, work motivation and employee performance at the Palu City Education and Culture Office are good (2) Work culture and work motivation have a significant effect on employee performance at the Palu City Education and Culture Office. (3) Work culture has a significant effect on employee performance at the Palu City Education and Culture Office and (4) Work motivation has a significant effect on employee performance at the Palu City Education and Culture Office.

Keywords: *Work culture, work motivation and employee performance*

A. PENDAHULUAN

Peranan pegawai sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia Hasibuan (2016) mengatakan bahwa pegawai pada suatu lembaga instansi mempunyai peranan penting, karena tanpa adanya

dukungan Aparatur Sipil Negara yang baik suatu instansi akan dapat menghadapi masalah untuk mencapai visinya. Dalam rangka mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya. Kinerja dapat dijabarkan sebagai suatu kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan hasil yang ingin diperoleh, dalam mendapatkan hasil yang diinginkan tentu diperlukan budaya kerja dan motivasi kerja para pegawai.¹

Budaya kerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu kinerja pegawai untuk berbuat dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dimiliki, namun tidak hanya itu perlu adanya pekerjaan yang memacu kerja para pegawai diantaranya dengan memberikan peluang pada pegawai untuk mengutarakan hasil pemikiran dalam menetapkan sebuah keputusan, memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja yang telah didapatkan. Melalui hal yang demikian, maka pegawai akan mendapatkan kinerja yang telah dicapai yang memerlukan adanya motivasi kerja.

Motivasi kerja pegawai yang dirasakan oleh setiap pegawai bisa saja berbeda-beda. Motivasi ditentukan pula oleh individu pegawai itu sendiri. Motivasi kerja dapat terjadi pada setiap pegawai dan pada setiap waktu, karena Motivasi kerja merupakan bagian dari kehidupan pegawai yang tidak dapat dihindarkan. pegawai akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam instansi pemerintahan maupun di luar instansi pemerintahan.²

¹ Wirawan, 2019, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*, Jakarta : Salemba Empat.

² Winardi J, 2011, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Kinerja Pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja Pegawai organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja Pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.³ Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu merupakan suatu lembaga yang mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintahan yang memiliki struktur organisasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pariwisata. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi terkait dengan pengelolaan pariwisata, sarana dan prasarana yang membutuhkan ketelitian, Pegawai sehingga dituntut untuk memiliki kinerja yang sesuai atas pekerjaannya, kualitas dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain Pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.⁴

B. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Sebagai acuan dari penelitian ini maka dikemukakan hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu :

1. Hastuti (Tesis 2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas di Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Mamuju. (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

³ Wibowo, 2020, Manajemen Kinerja, Edisi kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

⁴ Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

puskesmas di Kabupaten Mamuju. (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Mamuju.

2. Maryani Rizda Pristiani (Artikel 2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif 0,876 (87,6%) dan nilai $P = 0,000$. Dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,947 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun nilai determinasi (R^2) adalah 0,896 (89,6%). Menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam menjelaskan variasi nilai kinerja pegawai adalah sebesar 89,6%, sedangkan sisanya sebesar 10,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁵

3. Dicky Ari Vanjery Md (2016) Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Dari hasil analisis besaran pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi motif, harapan dan insentif sebesar 31,6%, faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan. Besaran pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan

⁵ Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta

pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional sebesar 16,4%, faktor lain yang mempengaruhi kecerdasan, kedewasaan, sosial dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap-sikap hubungan manusiawi. Besaran pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kementerian Dalam Negeri ditentukan oleh dimensi kemampuan, ketepatan dan obyektivitas, ruang lingkup tugas dan ketepatan waktu sebesar 35,4%, faktor lain yang mempengaruhi kuantitas, kualitas, efektivitas dan kemandirian.

Budaya Organisasi

Sutrisno (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai serangkaian perangkat akan sistem nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinankeyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi dapat dijadikan pedoman dalam berperilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organsiasi menjadi pola asumsi dasar yang ditemukan dan dapat dikembangkan oleh suatu organisasi dalam proses belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Oleh sebab itu, proses pengajaran kepada anggota baru sebagai cara tepat dalam mempersepsikan sesuatu, berpikir untuk bekerja dan memiliki pemahaman yang kuat dalam menyelesaikan problem.⁶

Indikator budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2018) yaitu ;

⁶ Siagian, Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

1. Kesadaran diri, yaitu Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan.
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias.
3. Kepribadian.
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspekpek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa.
Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim.
Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Motivasi

Rivai dan Sagala (2010) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Maslow dalam Rivai (2010), kebutuhan manusia oleh Maslow diklasifikasikan atas lima tingkat jenjang dan masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis) merupakan hirarki kebutuhan paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima.
- 2) *Securiy needs* (kebutuhan rasa aman) kebutuhan ini meliputi keselamatan kerja dan dan kelangsungan pekerjaan, serta jaminan hari tua.
- 3) *Social needs* (kebutuhan sosial). Yaitu kebutuhan persahabatan , affiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan penghargaan), meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.
- 5) *Self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri) merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja (Lembaga Administrasi Negara dalam risnawatiririn.wordpress.com/2011)

Moehariono, kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

- a. Efektif,
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien,
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan secara rinci mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Pendekatan deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberi gambaran terhadap

obyek yang diteliti melalui populasi dan pengujian hipotesis sebagaimana adanya.⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai pada Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang. Jumlah Populasi dalam penelitian ini dapat dijangkau oleh peneliti sehingga tidak dilakukan penarikan sampel

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Observasi

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mekanisme yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan tujuan untuk menggali data primer.

3) Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan data sekunder yang meliputi data tentang jumlah pegawai, struktur organisasi, jenis kelamin, masa kerja. Metode ini dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen resmi yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Data-data ini digunakan untuk memberikan gambaran

⁷ Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan. ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung

tentang responden dan dipakai sebagai pendukung pembahasan hasil penelitian.

Teknik Analisa Data

Pendekatan model analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Martono (2010 : 177) rumus Regresi Linier Berganda.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Budaya kerja

X2 = Motivasi kerja

b_1b_2 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan pengganggu (error)

D. HASIL

Responden merupakan gambaran sekilas tentang keadaan populasi yang diambil dalam penelitian ini. Karena populasi dalam penelitian ini dapat dijangkau oleh peneliti sehingga tidak dilakukan penarikan sampel maka populasi tersebut dapat menjelaskan kondisi semua pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 130 orang. Kuesioner telah diisi oleh 130 responden kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	3,135	0,533	5,883	0,000
X ₁ = Budaya Organisasi	0,346	0,097	3,576	0,000
X ₂ = Motivasi	0,022	0,376	0,376	0,708
R-Square	= 0,304		F-Statistik	
Adjusted R-Square	= 0,092		Sig. F	
	= 0,078			
	= 0,000			

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 3,135 + 0,346X_1 + 0,022X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, X₂,) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai constanta sebesar 3,135 berarti kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu sebelum ada variabel independen (Budaya organisasi dan Motivasi) adalah sebesar 3,135.
2. Budaya Organisasi (X₁) dengan koefisien regresi 0,346 ini berarti terjadi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya baik dan tidaknya Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu .
3. Motivasi (X₂) dengan koefisien regresi 0,022 ini berarti terjadi pengaruh yang positif Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Artinya semakin baik Motivasi dalam bekerja maka akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.⁸

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu

Budaya Organisasi dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu meliputi penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan, besarnya risiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan pekerjaan pegawai. Seperti yang biasanya diterapkan di dalam lembaga pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya Organisasi dan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu dinilai berdasarkan pada kriteria sebagai berikut: (1) Tugas-tugas yang memerlukan tanggungjawab tambahan atau tugas-tugas yang berat dan sukar (2) Tugas-tugas yang berisiko tinggi (3) pegawai yang bekerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan motivasi kerja pegawai sudah maksimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.⁹

⁸ Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta

⁹ Manullang, M. 2014. *Dasar – Dasar Manajemen*, Cet. Kesebelas. Jakarta, Ghalia Indonesia

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu terlihat bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu yang mengatur pekerjaan pegawai. Karena penyusunan suatu sistem kerja pegawai yang baik akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung oleh manajemen yang baik. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu akan banyak berarti, apabila para pegawai dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor Budaya Organisasi yang memenuhi semua persyaratan yang ditentukan.

Budaya Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu dalam penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya Organisasi yang diukur dengan indikator kesadaran diri, agresif, kepribadian, hasil kerja dan orientasi tim kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Budaya Organisasi merupakan faktor paling penting pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu untuk mencapai keberhasilan. Pegawai merupakan sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia maka sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.¹⁰

¹⁰ Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya, semakin rendah Motivasi maka semakin rendah juga kinerja pegawai. Hal yang diperhatikan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai perlu keahlian untuk melakukannya, karena setiap pegawai belum tentu dapat menguasai pekerjaan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.¹¹

Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan Kebutuhan Fisilogis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang meliputi keinginan berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk peningkatan karier dan keberhasilan instansinya, keinginan menyampaikan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang dimiliki kepada orang lain, dan keinginan untuk menemukan hal baru atas dasar potensi yang ada dalam dirinya yang merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan.

¹¹ Maryani Rizda Pristiani (Artikel 2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan pada Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu sudah terlaksana dengan baik.
- 2) Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Edisi Revisi III. Jakarta.

Maman Abdul Rahman, Sambas, Ali Muhidin 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, CV. Pustaka Setia, Jakarta.

Manullang, M. 2014. *Dasar – Dasar Manajemen*, Cet. Kesebelas. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Martono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis isi dan data sekunder*, Jakarta : Rajawali Pers

Moeheriono., 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT . Raja Grafindo Persada.

- Munandar, 2011, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Nawawi, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Yang Kompetitif*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Siregar, Syofian, 2020. *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan . ke 6. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo, 2020, *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi J, 2011, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, 2019, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*, Jakarta : Salemba Empat.

B. Artikel

- Febriya Fitriyana, (Tesis 2017) *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Dicky Ari Vanjery Md, (Tesis 2016), *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri*. Program

Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, 2016.

Hastuti (Tesis 2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas di Kabupaten Mamuju. Tesis Universitas Hasanuddin.

Indriyani Dhita Flafiya, (Tesis 2018) *Analisis Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulang Bawang Dalam Pelayanan. Publik Terkait Penyelenggaraan Jalan Daerah*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Maryani Rizda Pristiani (Artikel 2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar, Universitas Hasanuddin Makassar.

Sahrul, (Tesis 2019) Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*