

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA
DIREKTORAT SMP KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK
INDONESIA



Oleh
Nama : Imam Pranata
NIM: 201801107

PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEJEMEN
UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
JAKARTA 2021

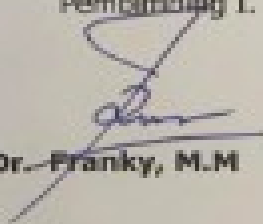
LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI TATA USAHA DIREKTORAT SMP
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

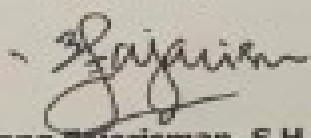
Telah disetujui pada: Juli 2021

Oleh :

Pembimbing I.

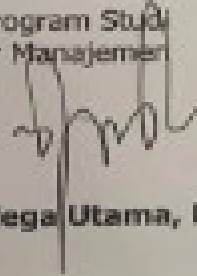

Dr. Franky, M.M

Pembimbing II.


Dr. Ir. Bambang Pajarisman, S.H., M.H., M.M

Mengetahui :

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Zahera Mega Utama, MM

Direktur
Program Pascasarjana


Prof. Dr. Palman Raharjo, M.M., M.Si

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Identifikasi Masalah
- C. Pembatasan Masalah
- D. Perumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TEORETIK, KERANGKA, DAN HIPOTESIS

- A. Penelitian Terdahulu
- B. Kajian Teoretik
- C. Kerangka Penelitian
- D. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Tempat dan Waktu Penelitian
- B. Metode Penelitian
- C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian
- D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel
- E. Teknik Pengumpulan Data
- F. Uji Instrumen Penelitian
- G. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Obyek Penelitian
- B. Hasil Penelitian
 - 1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - 2. Pengujian Persyaratan Analisis
 - 3. Analisis Deskripsi Data
 - 4. Deskripsi Statistik Variabel
 - 5. Pengujian Hipotesis Penelitian
- C. Pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebuah potensi yang menjadi asset berharga dan juga modal (non material/non finansial) di dalam organisasi yang kemudian dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah instansi/perusahaan adalah para pegawai yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor sentral dalam perusahaan/instansi. Potensi sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan atau instansi tersebut merupakan sebuah implikasi nyata dari bentuk kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menekuni dan mengembangkan pekerjaannya yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Soeprihanto, 2001).

Cascio dalam Robbins (2006:684) mengungkapkan betapa pentingnya kinerja dari pegawai yang dapat dijadikan sebagai masukan yang berarti untuk membuat keputusan penting dalam suatu organisasi. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu saja berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dalam memenuhi harapan dan memuaskan para pengguna jasanya. Dalam kaitan dengan hal tersebut kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat kecenderungan bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan perencanaan dan harapan.
2. Terdapat kecenderungan cara kerja pegawai yang tidak efektif, serta sistem administrasi yang belum berjalan dengan baik.
3. Terdapat kecenderungan kurang optimalnya motivasi kerja pegawai karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan pegawai serta iklim organisasi yang kurang baik.
4. Terdapat kecenderungan karakteristik pegawai kurang memiliki inisiatif untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Terdapat kecenderungan bahwa budaya kerja yang efektif, produktif, dan mandiri masih belum terbentuk di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memberikan batasan agar pembahasan masalah ini tidak melebar maka pembatasan masalah yang diangkat adalah sebagai berikut.

1. Pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.
2. Pembahasan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.
3. Pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP ?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP ?
3. Bagaimanakah hubungan pengaruh motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya tentang pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Memberi sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah
2. Identifikasi Masalah
3. Pembatasan Masalah

4. Perumusan Masalah
5. Maksud dan Tujuan Penelitian
6. Kegunaan Penelitian

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

1. Penelitian Terdahulu
2. Tinjauan Pustaka
3. Kerangka Pemikiran
4. Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian
2. Paradigma Penelitian
3. Desain Penelitian
4. Subyek dan Obyek Penelitian
5. Sumber Data dan Informan
6. Teknik Pengumpulan Data
7. Teknik Analisis Data

BAB II PENELITIAN TERDAHULU, KAJIAN TEORETIK, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk dari beberapa penelitian sebelumnya, di mana kajian empiris dari penelitian-penelitian terdahulu, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian tentang Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Lalu Lintas Polda Riau ditulis oleh Mangungsong, 2012. Pada penelitian ini tunjangan kinerja, motivasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan hasil penelitian tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. Penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri ditulis oleh Narmodo dan Wadji, 2010. Penelitian ini membahas motivasi dan disiplin menjadi variabel bebas sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan hasil penelitian motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian tentang Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Biro Lingkup Sekjen Departemen Pertanian ditulis oleh Nurjanah, 2008, di mana gaya kepemimpinan, budaya kinerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan hasil penelitian kepemimpinan, budaya kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
4. Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara yang dilakukan oleh Prima Nugraha S. Sinaga, 2010. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori sangat tinggi dengan perhitungan korelasi product moment yaitu sebesar 0,62 (hubungan positif) kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

B. Tinjauan Teori

1. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan

organisasi dalam periode waktu tertentu. Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Rivai (2014) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (1998:179) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik. Prawirosentoro (1999:11) menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya melalui kinerja yang baik. Kinerja perorangan (individual performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Penilaian Kinerja

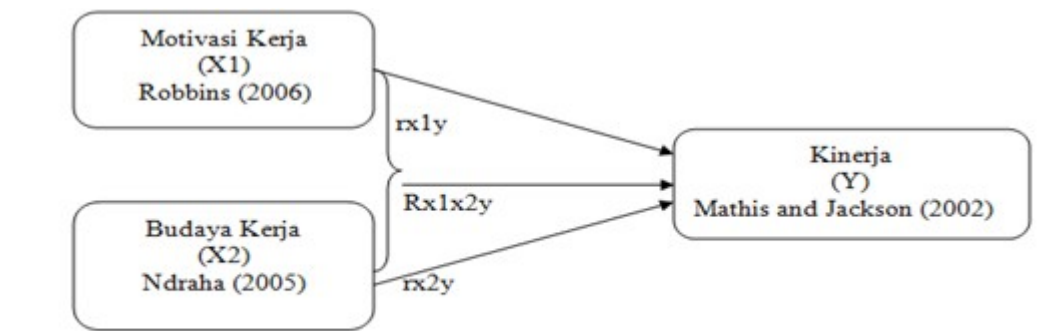
Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, dan latihan. Saat ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi dituntut memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang pegawai bekerja secara keseluruhan.

Penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002: 81) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan, ketika dibandingkan dengan set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (1994:56) adalah bahwa ukuran dihubungkan dengan hasil, hasil dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan, ukuran obyektif dan observable, data dapat diukur, dan ukuran dapat digunakan di manapun”.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan bagian yang terintegrasi dengan manajemen kinerja. Dengan menerapkan maka kinerja sesuai dengan objektif tiap-tiap unit organisasi dan tujuan strategis perusahaan.

Spencer (1993:98) menyatakan bahwa banyak peneliti menulis faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi unsur-unsur kompetensi dasar pegawai: orientasi pada hasil, dampak dan pengaruh, pemikiran konseptual, pemikiran analitis, inisiatif, percaya diri, pengertian antar pribadi, orientasi pelayanan pelanggan, kepemimpinan, mencari informasi dan kerja sama. Dari pengertian yang disampaikan Spencer tersebut dapat dikatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja seseorang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja atau faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Pendapat mengenai hal-hal yang dapat berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan melalui atribusi yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang) dan yang bersifat

eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Faktor-faktor internal yang dimaksudkan adalah kemampuan, upaya (motivasi), kesulitan tugas atau nasib baik. Faktor eksternal lebih banyak dikaitkan dengan situasi di luar jangkauannya, juga faktor lain seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, kendala sumber daya, keadaan ekonomi dan lain sebagainya.



Gambar 2.1. Paradigma penelitian

Hipotesis Penelitian

Dari hasil teori yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dilanjutkan dengan menyusun tujuan penelitian dan kerangka maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ho1 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.
Ha1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.
2. Ho2 : Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.
Ha2 : Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.
3. Ho3 : Tidak ada pengaruh motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.
Ha3 : Ada pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang berlokasi di Jl. Sudirman

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan dari bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Januari 2020 jadwal tahapan penelitian

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dengan teknik analisis korelasional. Penelitian jenis ini pada dasarnya merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data-data primer berupa hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket mengenai masalah penelitian, yang pada akhirnya akan dibuat suatu analisis yang berfungsi untuk menjelaskan atas fenomena atau permasalahan yang telah diajukan.

Pemilihan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif, meskipun data penelitian bersifat kualitatif yaitu pertanyaan-pertanyaan sebagai jawaban dari responden, hal ini untuk memudahkan dalam menganalisis data kualitatif tersebut, dengan melakukan skoring menjadi data kuantitatif sehingga secara statistik dapat dilakukan perhitungan, dan hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan secara jelas yang bertujuan untuk menguji hipotesa-hipotesa. Sebagaimana dinyatakan Sugiyono (2011:15) bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Arikunto (2010:173) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sedangkan menurut (Sugiyono,2012) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, pendapat lain dari Irawan (2006:113) pengertian populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang berjumlah 25 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Agar penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 25 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pada

ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang.

3. Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut (Sugiyono, 2012) Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang secara operasional, secara praktik atau secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Menurut Irawan (2002:134) mengemukakan bahwa definisi operasional variabel adalah variabel yang dipilih oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitiannya. Hanya ada satu definisi untuk satu variabel, di mana definisi ini boleh diambil langsung dari teori atau peneliti membuat definisi baru sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan indikator adalah turunan dari variabel yang sifatnya sudah nyata (tangible) dan siap di ukur untuk menjadi data. Jika variabel tersebut bersifat konseptual maka indikator bersifat empiris.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian lapangan atau metode survei yang menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket). Penelitian survei dengan kuesioner ini memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan ini bisa dicapai dengan baik. Hal ini wajar, sebab apa yang digali dari kuesioner itu cenderung informasi umum tentang fakta atau opini yang diberikan oleh responden (Irawan, 2006:109).

Proses pengumpulan data merupakan tahapan dalam penelitian yang sangat penting. Data yang akan dikumpulkan nantinya akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan tiga macam metode pengumpulan data yaitu: observasi, dan kuesioner.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup, yang ditujukan untuk mengukur persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian. Pada setiap variabel dijabarkan menjadi beberapa pertanyaan yang menggunakan skala Likert, sehingga responden dapat memilih jawaban atas setiap pertanyaan yang sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai dengan

pengalaman terhadap motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia .

Menurut Ridwan (2007:86) Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Selain itu, skala Likert mempunyai reliabilitas yang relatif lebih tinggi dibanding dengan skala yang lain untuk jumlah item yang sama. Instrumen tersebut digunakan untuk memperoleh data empiris dari masing-masing variabel yang diamati dalam penelitian ini. Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari landasan kajian teoritis, selanjutnya indikator tersebut dijabarkan menjadi kisi-kisi sehingga menghasilkan butir-butir pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen yang telah disusun diujicoba terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen berdasarkan data empiris. Ujicoba dilakukan pada pegawai Direktorat SMP yang tidak termasuk sebagai sampel penelitian, jumlah sampel ujicoba sebesar 20 responden. Proses kalibrasi instrumen dilakukan menganalisis data hasil ujicoba untuk menentukan validitas butir dan reliabilitas instrumen.

2. Uji Kelayakan Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap kelayakan instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Kriteria untuk pengujian ditentukan oleh :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, atau signifikansi $r_{hitung} < 0,05$ maka indikator dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, atau signifikansi $r_{hitung} > 0,05$ maka indikator dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Imam Gozali pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang, di sini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One Shot atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). (Ghozali,2011:48)

H. Teknis Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. Seluruh analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 20.0. Data-data dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase.

2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Untuk mengetahui kelayakan model/prediksi tersebut di atas, dilakukan pengujian agar menghasilkan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) (Cooper dan Emory, 2005:23-25) melalui parameter BLUE

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan teknik korelasi dan regresi sebagai berikut:

1. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel di mana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2013:216)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 April sampai dengan 11 Mei 2021. Pengambilan data dilaksanakan secara online, di mana responden memberikan persetujuan terhadap pernyataan yang dikemukakan dalam kuesioner melalui aplikasi jotform. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 36 pegawai Tata Usaha Direktorat SMP.

Deskripsi data penelitian menjelaskan tentang data persentase skor tanggapan responden untuk setiap variabel penelitian dalam bentuk Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi (SD), dan Tabel distribusi frekuensi

B. Uji Prasyarat Analisis Data Hasil Penelitian

Uji prasyarat analisis data hasil penelitian terdiri dari beberapa langkah yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji prasyarat dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5%. Pengambilan keputusan terhadap normalitas distribusi data berdasar kepada nilai probabilitas yang besarnya lebih dari 0,05. (jika signifikansi bernilai $>0,05$ maka data hasil penelitian terdistribusi normal, tetapi jika signifikansi $<0,05$ maka data hasil penelitian tidak berdistribusi normal) (Santoso, 2012).

C. Uji Hipotesis

Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari tiga rumusan hipotesis sehingga pengujian hipotesis akan dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan urutan hipotesis yang telah dijelaskan pada BAB II. Pengujian hipotesis penelitian yang pertama dan kedua akan menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui uji t , sedangkan hipotesis ketiga akan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji F .

D. Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 melalui uji t diperoleh nilai signifikansi (sig) yang nilainya sangat kecil yaitu 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian 1 yang berbunyi “secara teoretik, diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia” diterima karena memiliki nilai yang jauh lebih kecil dari 0,05. Besar pengaruh motivasi secara tunggal terhadap kinerja pegawai mencapai 21,4%.

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan kuat pada setiap individu baik bersumber dari dalam maupun dari luar dirinya untuk dapat mengoptimalkan semua potensinya dalam menyelesaikan pekerjaan terbaiknya. Motivasi ini menjadi salah satu faktor yang penting dalam memberikan pengaruh

terhadap kinerja pegawai di mana motivasi kerja ini menjadi sebuah kondisi yang menjadi dasar seseorang dalam mencapai tujuan ataupun hasil yang diharapkan (Herzberg, 2011). Sondang (1996) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai bersedia untuk menggerakkan segenap kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan pada BAB IV dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang dikaji maka dapat diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yang memiliki signifikansi 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Motivasi kerja berpengaruh secara tunggal terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 21,4 % sesuai dengan koefisien determinasi 0,214. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $y = 0,540 X_1 + 36,754$ dengan makna bahwa peningkatan satu poin pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,540.
2. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yang memiliki signifikansi 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Budaya kerja berpengaruh secara tunggal terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 22,4 % sesuai dengan koefisien determinasi 0,224. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $y = 0,777 X_2 + 28,836$ dengan makna bahwa peningkatan satu poin pada budaya kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,777.
3. Motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia yang ditunjukkan berdasarkan hasil uji F yang memiliki signifikansi 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 25,2 % sesuai dengan koefisien determinasi 0,252. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $y = 0,319 X_1 + 0,492 X_2 + 25,151$ dengan makna bahwa jika nilai motivasi kerja meningkat 1 poin maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,319 dengan menganggap bahwa variabel budaya kerja (X_2) adalah konstan. Jika nilai budaya kerja meningkat 1 poin maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,492 dengan menganggap bahwa variabel motivasi kerja adalah konstan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia

1. Untuk pegawai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sebagai dorongan internal dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas budaya kerja sehingga dapat mendukung ketercapaian tujuan lembaga dan tuntasnya tanggung jawab terhadap tugas individu yang diterima pegawai. Antar pegawai sebaiknya saling mendukung untuk dapat melakukan pengembangan karir secara sinergis dan menumbuhkembangkan budaya kerja yang kondusif untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai di lingkungan Tata Usaha Direktorat SMP Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia.

2. Bagi pimpinan diharapkan dapat memberikan pembinaan dan keteladanan kepada seluruh pegawai dalam menerapkan budaya kerja yang mampu memupuk motivasi kerja para pegawai. Dengan demikian diharapkan akan tumbuh motivasi dan budaya kerja yang seirama dalam mendukung terbentuknya kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai.
3. Bagi lembaga diharapkan dapat membentuk sebuah sistem terintegrasi yang dapat menstimulus seluruh komponen dalam lembaga secara sinergis meningkatkan motivasi dan budaya kerja sebagai upaya bersama dalam mencapai tujuan lembaga.
4. Bagi peneliti lainnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dalam mengungkap faktor-faktor lainnya yang diduga berdampak positif terhadap kinerja pegawai mengingat keterbatasan penelitian yang telah dilakukan pada dua faktor yaitu motivasi kerja dan budaya kerja. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pelayanan lembaga terhadap masyarakat.