

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI LAMPUNG**

Indriani Indriani dan Masayu Nila Juwita

ABSTRACT

The performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Lampung Province is generally still low, this can be seen from the number of employees who have low work discipline, come and go not in accordance with applicable office rules, there are employees in completing tasks that are not in accordance with the set targets, the lack of employee innovation in work and loyalty to work is still low, this results in some agency activity programs that are not achieved according to the set targets. The low performance of employees is indicated because the organizational culture in the Population and Civil Registration Office of Lampung Province such as a culture of honesty, a culture of perseverance towards work, and a culture of discipline has not been entrenched and seems to be only used as a slogan, superior culture provides opportunities for employees to take the initiative in carrying out tasks. is not yet entrenched, subordinates are rarely involved in making decisions, a culture of discipline, obeying the applicable office rules is less entrenched. In addition, employee work motivation is generally still low, this is indicated as completion of work that is often late, always waiting for orders to complete every routine work, lack of initiative and creativity in completing work.

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Lampung Province. This type of research is descriptive quantitative with a survey approach, with a population of 41 people. Data related to research variables were collected using questionnaires distributed to all respondents and filled out by respondents themselves based on respondents' perceptions. Techniques of data analysis using multiple linear regression.

The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Respondents dominantly considered that the organizational culture at the Population and Civil Registration Office of Lampung Province had run quite well, work motivation at the Lampung Province Population and Civil Registration Service had been running quite well and the performance of employees at the Lampung Province Population and Civil Registration Service had been going quite well.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), Sumber daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi

pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dalam proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Secara umum, pegawai merupakan orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan tugas pokok organisasi (Nawawi, 2015:13). Guna mencapai tujuan organisasi diperlukan Sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi berharga bagi instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi modal utama dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung adalah salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk mewujudkan tujuan instansi tidak semudah membalikkan telapak tangan dan tentu tidak lepas dari peran serta pegawai, mengingat ujung tombak pelaksana pencapaian organisasi tersebut adalah pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung?

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (2012:67), budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi. Menurut Robbins dalam Khomsyahrial (2015:196) beberapa dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi ada tujuh karakteristik yaitu:1) Inovasi dan Pengambilan Risiko (*Innovation and risk taking*), sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil risiko. 2) Perhatian kerincian. (*Attention to detail*), sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian. 3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*), sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 4) Orientasi Orang. (*People Orientation*), sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi itu. 5) Orientasi Tim. (*Team Orientation*), sejauh mana kegiatan organisasi diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu. 6) Keagresifan (*Aggressiveness*), sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7) Kemantapan/Stabilitas (*Stability*), sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *Status Quo* sebagai kontras dari pertumbuhan, dalam arti kemantapan berorganisasi dalam melaksanakan tugas. Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya bisa diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan, pengikut atau setiap anggota pada organisasi.

David MC. Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi, menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan : 1) *Need for achievement*; Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. 2) *Need for Affiliation*; Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. 3) *Need for Power*; Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi yang memiliki data-data pribadi di dalam tempat pekerjaan yang dimaksud seperti organisasi, lembaga atau badan

lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Menurut Rummler dan Brache (Sudarmanto, 2015: 7) “kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan”. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil ada 10 indikator penilaian: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Waktu, 4) Biaya, 5) Orientasi Pelayanan, 6) Integritas, 7) Komitmen, 8) Disiplin, 9) Kerjasama, 10) Kepemimpinan.

C. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Nawawi (2015:63), metode deskriptif adalah metode yang dipakai untuk memecahkan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan suatu subyek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : a) Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya variabel lain. Yang menjadi variabel bebas (X_1) budaya organisasidan (X_2) motivasi kerja. b) Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang ada yaitu dipengaruhi atau ditentukan adanya variabel bebas tertentu. Yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung yang berjumlah 41 orang. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2013 : 174), apabila subyek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila jumlah

subyeknya lebih besar atau di atas 100 maka dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kuesioner (angket); Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi yang selanjutnya akan dilakukan pengolahan data. 2) wawancara; Yaitu mengumpulkan data atau informasi dengan cara melakukan dialog atau tanya jawab dengan pihak responden. 3) Study Kepustakaan (*Library Research*); Dalam hal ini penulis memperoleh data melalui literature-literature, buku-buku, pendapat para ahli dan sebagainya yang berguna secara teori mendukung penelitian dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. 4) Observasi; Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan cara mengamati, mencatat terhadap rangkaian keterangan dan informasi yang diperoleh dari objek.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Data Primer adalah data yang digunakan sebagai bahan pokok dalam menganalisis variabel yang diteliti. Data ini diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden, 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku atau literature yang berhubungan dengan pembahasan dan penelitian yang berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskriptifkan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, harga rata-rata serta simpangan baku (standar deviasi). Dalam penelitian ini terdapat 5 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden. Dimana alternatif jawaban responden dengan skala likert diberikan skor 1 sampai 5, selanjutnya nilai-nilai dari jawaban responden dijumlahkan berdasarkan bobot nilai seperti terlihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Pemberian Bobot nilai untuk Variabel Penelitian (X_1 , X_2 dan Y)

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Kemudian kriteria skor total menggunakan interval skor harapan/ideal dengan rumus interval, sebagai berikut :

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

- NT : Nilai Tertinggi dari total skor
- NR : Nilai Terendah dari total skor
- K : Jumlah kategori alternatif jawaban
- I : Interval total skor

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan dan mengumpulkan 41 kuesioner untuk 41 responden yang merupakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dimana dalam kuesioner tersebut terdapat 30 item pertanyaan yang didapat dari variabel X_1 , X_2 dan Y. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya. Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	3	7.3
2	34-41	Baik	6	14.6
3	26-33	Cukup Baik	25	61.0
4	18-25	Buruk	7	17.1
5	10-17	Sangat Buruk	0	0.0
		Jumlah	41	100

Distribusi data jawaban responden pada variable budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi telah membudaya dengan “Sangat Baik” ada 3 orang (7,3%), yang menyatakan “Baik” ada 6 orang (14,6%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 25 orang (61,0%) yang menyatakan “Buruk” ada 7 orang (17,1%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” tidak ada (0%).

Secara keseluruhan pegawai menyatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dalam kategori “Cukup Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 atau 25 orang (61,0%). Hendaknya budaya organisasi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung harus lebih ditingkatkan karena pada dasarnya budaya organisasi, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai pendapat Robbins (2012:67) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4.12 Penilaian per indikator Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Inovasi dan pengambilan resiko	2,9	Cukup Baik
2	Perhatian ke hal yang rinci	3,1	Cukup Baik
3	Orientasi Hasil	2,7	Cukup Baik
4	Orientasi Orang	3,3	Cukup Baik
5	Orientasi Tim	3,0	Cukup Baik
6	Keagresifan	3,0	Cukup Baik
7	Kemantapan	3,5	Baik
	Rata-Rata	3,0	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil penilaian indikator budaya organisasi didapat “Kemantapan” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dengan total rata-rata 3,5, sedangkan indikator “Orientasi Hasil” yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain pada kategori “Cukup Baik” dengan total rata-rata 2,7.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	7	17.1
2	34-41	Baik	8	19.5
3	26-33	Cukup Baik	19	46.3
4	18-25	Buruk	7	17.1
5	10-17	Sangat Buruk	0	0.0
		Jumlah	41	100

Berdasarkan tabel diatas, dari 41 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerjadi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dalam kategori “Sangat Baik” ada 7 orang (17,1%), yang menyatakan “Baik” ada 8 orang (19,5%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 19 orang (46,3%) yang menyatakan “Buruk” ada 7 orang (17,1%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” ada tidak ada (0%).

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan pegawai menyatakan bahwa Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung telah memberikan motivasi kerja dengan kategori “Cukup Baik” kepada pegawai, karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 atau 19 orang (46,3%). Hal ini tentu saja perlu lebih dipertahankan, bahkan bila perlu lebih ditingkatkan lagi. Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan secara ikhlas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep dasar dari motivasi kerja adalah kebutuhan, dorongan, penghargaan dan perilaku yang mengarah pada tujuan. Motivasi kerja kerja yang tinggi pada gilirannya akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara maksimal dan mencapai hasil pekerjaan secara optimal, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah akan

mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan tidak maksimal dan pencapaian hasil pekerjaan tidak optimal. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Wirawan, 2015:15). Sejalan dengan pendapat diatas, dapat diartikan yaitu motivasi merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Tabel 4.14 Penilaian per Indikator Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Kebutuhan akan Prestasi	3,6	Baik
2	Kebutuhan akan Kekuasaan	3,5	Baik
3	Kebutuhan akan Hubungan	2,9	Cukup Baik
	Rata-Rata	3,3	CukupBaik

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Indikator kebutuhan akan prestasi yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total 3,6 sedangkan indikator kebutuhan akan Hubungan yang terkecil dengan kategori “Cukup Baik” dan total 2,9. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah hubungan sesama pegawai dan atasan perlu lebih ditingkatkan, karena pada dasarnya seorang pegawai akan lebih termotivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya jika terdapat hubungan yang harmonis hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh sesama pegawai dan atasan.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Interval Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	6	14.6
2	34-41	Baik	9	22.0
3	26-33	Cukup Baik	22	53.7
4	18-25	Buruk	4	9.8
5	10-17	Sangat Buruk	0	0.0
		Jumlah	41	100

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil penilaian pimpinan terhadap 41 orang responden penelitian atau pegawai, dapat diketahui pegawai yang memiliki kinerja kategori ”Sangat Baik” ada 6 orang (14,6%), pegawai yang memiliki kinerja kategori “Baik“ ada 9 orang (22,0%), pegawai yang memiliki kinerja kategori “Cukup Baik” ada 22 orang (53,7%) pegawai yang memiliki kinerja kategori “Buruk” ada 4 orang (9,8%) dan pegawai yang memiliki kinerja kategori “Sangat Buruk” tidak ada (0%).

Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung kategori “Cukup Baik”. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 dengan rata-rata 53,7. Hasibuan (2012:105) berpendapat kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah pencapaian tujuan pegawai yang dilakukan pegawai atau pejabat yang dalam pencapaian hasilnya berdasarkan pada prosedur pegawai (Anwar, 2013:21).

Tabel 4.16 Penilaian per Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Y	Kategori
1	Kuantitas	3,0	Cukup Baik
2	Kualitas	3,1	Cukup Baik
3	Waktu	3,3	Cukup Baik
4	Biaya	3,6	Baik
5	Orientasi pelayanan	2,6	Cukup Baik
6	Integras	3,0	Cukup Baik
7	Komitmen	3,2	Cukup Baik
8	Disiplin	3,5	Baik
9	Kerjasama	3,4	Baik
10	Kepemimpinan	3,6	Baik
	Rata-Rata	3,2	Cukup Baik

Berdasarkan hasil penilaian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator Biaya dan Kepemimpinan yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total 3,6 sedangkan indikator orientasi pelayanan yang cenderung terkecil dengan kategori “Cukup Baik” dan total 2,6 Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah pelayanan kepada masyarakat perlu lebih ditingkatkan. Faktor pelayanan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan tugas yang utama dari pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung adalah memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat Provinsi Lampung dengan cara melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di 15 Kabupaten Kota diseluruh Provinsi Lampung secara optimal dan profesional.

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik, Adapun analisa kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta menggunakan bantuan program *software* SPSS.

Tabel 4.17 Koefisien Korelasi Secara Simultan**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,651	4,009

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Korelasi budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung sebesar 0,823 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “sangat tinggi” berada pada interval (0,801-0,100) dan arah korelasi (+). Berarti jika budaya organisasi dan motivasi kerja kategori baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika budaya organisasi dan motivasi tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,651	4,009

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,823 \times 0,823 = 0,677$ atau $0,677 \times 100\% = 67,7\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung sebesar 67,7.% dan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, perilaku organisasi, iklim organisasi, pengembangan SDM dan lain-lain.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y), Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.21 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,464	4,149		,353	,527
Budaya Organisasi	,312	,086	,346	3,628	,000
Motivasi Kerja	,470	,105	,403	4,476	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linear berganda didapatkan nilai: $Y = 1,464 + 0,312 X_1 + 0,470 X_2 + Et$. Nilai *constant intercept* (a) sebesar 1,464 mempunyai makna Jika budaya organisasi dan motivasi kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja pegawai memiliki besaran sebesar 1,464 satuan/point. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0,312 mempunyai makna Jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan/point dan motivasi kerja tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,312 satuan/point. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0,470 mempunyai makna Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan/ point dan budaya organisasi tetap maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,470 satuan/point.

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,628 dengan tingkat signifikan 0,000 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Hipotesis pertama "Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung", diterima.

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,476 dengan tingkat signifikan 0,001, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Hipotesis kedua, "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung", diterima.

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.23 Uji Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078.314	2	539.157	30.310	.000 ^b
	Residual	675.930	38	17.788		
	Total	1754.244	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 30,310 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga “Budaya organisasi dan motivasi kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung.” diterima.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel budaya organisasi dalam kategori “Cukup Baik” dan indikator terendah adalah “orientasi hasil” dalam kategori ” Cukup Baik”
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori ”Cukup Baik” dan indikator terendah adalah ”kebutuhan akan hubungan” dalam kategori ”Cukup Baik”
3. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori ”Cukup Baik” dan indikator terendah adalah “Orientasi Pelayanan” dalam kategori ” Cukup Baik”

Adapun implikasi yang penulis ajukan pada penelitian kali ini adalah:

1. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator budaya organisasi didapat indikator “Orientasi Hasil” yang terkecil dibandingkan indikator lain Maka dapat ditarik

- kesimpulan bahwa indikator “orientasi hasil” perlu lebih ditingkatkan, dengan cara pencapaian tujuan dan hasil dalam pelaksanaan setiap pekerjaan menjadi suatu keharusan.
2. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator motivasi kerja didapat indikator ”kebutuhan akan hubungan” yang terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah hubungan antara sesama pegawai dan atasan perlu lebih ditingkatkan, misalnya dengan cara saling menghargai dan mendukung setiap pekerjaan instansi, atasan mau membantu setiap permasalahan yang dihadapi pegawai serta memberikan penghargaan jika pegawai mampu berprestasi dengan baik
 3. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kinerja pegawai didapat orientasi pelayanan yang cenderung terkecil dibandingkan indikator lain Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah pemberian pelayanan kepada masyarakat perlu lebih ditingkatkan. Hendaknya pegawai mampu bertindak profesional dengan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat sesuai TUPOKSI masing- masing dengan memperhatikan SOP.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia.
- Ardana, dkk.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Publica Institue
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Motivasi Pegawai*. Bandung:Refika Aditama
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Khomsyahrial.2015.*Budaya Organisasi*.Depok:Rajawali Pers
- Mahmudi. 2011. *Penilaian Kinerja*.Surabaya:Daftar Pustaka
- Mangkunegara.2016.*Manajemen Sumberdaya Manusia*.Bogor:Ghalia Indonesia
- Moeheriono.2012.*Prestasi Kerja*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Nawawi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:UI-Press
- Rivai dan Basri, 2017. *Performance Apraisal..* Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins.2012.*Budaya Organisasi*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya, cet kedua
- Sudarmanto.2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Yayasan Bina Profesi Mandiri*
- Suharsini Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Syamsuddinnor.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo.2013.*Ilmu Organisasi*. Jakarta:Kencana
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Wursanto.2014.*Motivasi Diri*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar