

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

PENGARUH DIMENSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH PT BANK LAMPUNG CABANG BANDAR JAYA	<i>Dian A, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	1-9
ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI PADA PT KENDI ARINDO LAMPUNG INDONESIA	<i>Mulyono, Andala R P Barusman dan A. Suharyo</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI IMPLEMENTASI PENDIDIKAN INKLUSIF DI KOTA METRO	<i>Neli Panca, Marzuki Noor dan V. Saptarini</i>	18-28
RANCANG BANGUN MODEL PELAYANAN PRIMA PADA KANTOR SAMSAT SUKADANA LAMPUNG TIMUR	<i>Nurvi Mudiyanto, Tina M Barusman dan V. Saptarini</i>	29-33
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN SATUAN KERJA PERENCANAAN DAN PENGENDALIAN DI PROVINSI LAMPUNG	<i>Rizki Darmawan, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	34-41
PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PEGADAIAAN (PERSERO) AREA LAMPUNG	<i>Robi , Iskandar Ali Alam dan Hendri Dunan</i>	42-50
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN	<i>Rosli, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan</i>	51-55
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI LAMPUNG	<i>Reffi Rizki D P, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 2	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung September 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	----------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 5, Nomor 2 - September 2016

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN PROVINSI LAMPUNG

Reffi Rizki Dwi Putri¹, Iskandar Ali Alam², Habbiburahman³
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Faktor yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (1996: 45) seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika pegawai termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Faktor lain yang tidak bisa diabaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah “budaya organisasi”, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi maka semakin meningkat pula semangat kerja pegawai, karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu aturan yang mengikat pegawai agar bersikap dan bertindak sesuai aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Secara umum hasil peneltian ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. 2).Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung 3) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 12 Tahun 2009 Dinas Perdagangan Provinsi Lampung memiliki tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang perdagangan berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sorotan tajam tentang kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik akhir-akhir ini menjadi wacana yang aktual. Hal ini disinyalir karena rendahnya kinerja pegawai birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada publik, hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Lampung adalah disiplin kerja masih rendah, terutama pada “ketepatan waktu” hal tersebut dapat dilihat sebagian pegawai datang ke kantor setelah pukul 08.30 WIB. Bahkan, tidak sedikit pegawai yang datang ke kantor pada pukul 09.00 atau 09.30 WIB, padahal jam kerja dimulai pukul 07.30 dan pulang kerja pukul 16.00 WIB, hal tersebut berdampak pada keterlambatan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada publik. Faktor yang tidak bisa diabaikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (1996: 45) seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika pegawai termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Sera untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perdagangan Provinsi Lampung.

Menurut Wahjosumidjo (1993), Habbiburahman & Suwantara (2014), motivasi merupakan salah satu teknik kepemimpinan, dalam memotivasi atau menggerakkan bawahan agar pegawai termotivasi dalam bekerja. Pengertian kinerja pegawai menurut Anwar (1991), Iskandar & Monica (2015), 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. Kinerja dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja pegawai. Hipotesis adalah jawaban sementara yang mungkin salah atau benar, tinggal bagaimana pengujian atau penelitian dilakukan. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung.
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung.

Metodologi

Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya variabel lain. Yang menjadi variabel bebas (X_1) motivasi kerja dan budaya organisasi (X_2). 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. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung yang berjumlah 150 orang.

Menurut Arikunto (2006), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Penyimpangan yang diinginkan (10%)

Berdasarkan rumus slovin tersebut maka jumlah sampel :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$= \frac{150}{2,5}$$

$$= 60 \text{ Orang}$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung.

Metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan kuisioner. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode wawancara dan observasi.

Uji validitas menggunakan bantuan program software SPSS dengan analisa uji skala alpha cronbac'h. Hasil uji validitas r_{hit} kemudian di konsultasikan dengan r_{tab} , sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $r_{hit} > r_{tab}$ maka alat ukur dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data sebaliknya jika $r_{hit} < r_{tab}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Uji reliabilitas menggunakan bantuan program software SPSS dengan menggunakan uji skala cronbach alpha, alat ukur dikatakan reliabel jika nilai alpha yang didapat $> 0,60$.

Metode kualitatif yaitu pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan menggunakan teori pendamping variabel lalu dicarikan jalan pemecahannya. Dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi baik tabel tunggal maupun persentasi. Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval (Sutrisno Hadi, 1991)

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

Keterangan :
NT : Nilai Tertinggi
NR: Nilai Terendah
K : Kategori
i : Interval

Metode kuantitatif yaitu analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpul adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung secara bersama-sama di gunakan rumus regresi linier berganda, pengolahan data dengan menggunakan alat bantu program *software* SPSS.

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan
Y = Kinerja Pegawai
a = Parameter/konstanta
b₁ = Koefisien Regresi variabel X₁
b₂ = Koefisien Regresi variabel X₂
X₁ = Motivasi kerja
X₂ = Budaya organisasi
et = *Error term*

2. Koefisien Determinasi

Analisis untuk mengetahui kadar persentase pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung menggunakan analisis data Koefisien Penentu (KP) dengan bantuan program *software* SPSS.

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

Dimana :

r² = Korelasi
KP = Koefisien penentu

3. Koefisien Korelasi

Analisis untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung secara parsial yaitu menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan analisis data pendekatan *product moment*

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
n = Banyaknya sampel
x = Hasil skor variabel bebas
y = Hasil skor variabel terikat
xy = Hasil perkalian skor angket variabel X dengan Y
x² = Hasil perkalian kuadrat dari hasil skor angket variabel bebas
y² = Hasil perkalian kuadrat dari hasil skor angket variabel terikat

Analisis untuk mengetahui tingkat hubungan b motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung secara simultan yaitu menggunakan bantuan program *software* SPSS dengan analisis data koefisien korelasi ganda.

$$R_{.x_1.x_2.Y} = \frac{r^2_{x_1.Y} + r^2_{x_2.Y} - 2(r_{x_1.Y})(r_{x_2.Y})}{1 - r^2_{x_1.x_2}}$$

- $R_{X_1X_2}$ = Koefisien korelasi X_1X_2 dengan Y
 $r^2_{X_1,Y}$ = Koefisien korelasi X_1 dengan Y
 $r^2_{X_2,Y}$ = Koefisien korelasi X_2 dengan Y
 r^2 = Koefisien korelasi X_1, X_2 .
 1 = Konstanta koefisien korelasi r

4. Pengujian Hipotesis

Analisis untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial digunakan uji t menggunakan bantuan program *software* SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima:

- $H_0 : \beta = 0$ = Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung
 $H_a : \beta \neq 0$ = Ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung

Adapun rumus uji t tersebut adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t_{hit} = Pengujian signifikansi koefisien korelasi *product moment*
 r^2 = Koefisien Korelasi *Product moment*
 n = Jumlah anggota sampel

Analisis untuk menguji kebenaran hipotesis secara simultan menggunakan uji F atau Anova menggunakan bantuan program *software* SPSS dimana jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima:

- $H_0 : \beta = 0$ = Tidak ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung
 $H_a : \beta \neq 0$ = Ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung

Adapun rumus uji F tersebut adalah sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

- F_{hit} = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda
 R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Hasil dan Pembahasan

Kantor Wilayah Departemen Perdagangan dan Dinas Teknis Pemda Tk. I Provinsi Lampung melalui Dinas Perdagangan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Lampung. Dinas Perindustrian di Provinsi Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah. Dengan terbentuknya Dinas Perdagangan berdasarkan Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 15 Tahun 2000 tentang Dinas Daerah Provinsi Lampung telah terjadi perubahan struktur organisasi pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Lampung tugas pokok Dinas Perdagangan Provinsi Lampung adalah: melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang Perdagangan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data dapat diketahui usia sebagian besar pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Lampung dominan berada antara 32-40. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas terlihat pegawai dengan usia antara 23-31 berjumlah 14 orang (23,3%), pegawai usia antara 32-40 berjumlah 34 orang (56,7%), pegawai dengan usia antara 41-48 berjumlah 8 orang (13,3%), pegawai dengan usia antara 48-57 berjumlah 4 orang (6,7%), hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang dijadikan responden dalam usia produktif.

Berdasarkan data dapat diketahui pegawai dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 10 orang (16,7%), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 25 orang (41,7%), pegawai dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 11 orang (18,3%), pegawai dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 14 orang (23,3%) hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

Berdasarkan data dapat diketahui masa kerja sebagian besar pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Lampung paling dominan berada ≥ 5 tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas terlihat pegawai dengan masa kerja ≥ 5 tahun berjumlah 42 orang (70,0%), dan pegawai dengan masa kerja < 5 berjumlah 18 orang (30,0%).

Berdasarkan data dapat diketahui sebagian besar pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Lampung paling dominan berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas terlihat pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang (65,0%), dan pegawai berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (35,0%).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas jika di konsultasikan dengan r tabel dengan $N=30$ taraf signifikan $5\%=0,295$ ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha motivasi kerja sebesar 0,787, budaya organisasi sebesar 0,781 dan kinerja pegawai sebesar 0,832 maka kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya $>0,60$. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Data

Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif yaitu berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. 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 (Sutrisno Hadi, 1999)

$$(NT - NR)$$

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

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 60 kuesioner untuk 60 responden dimana dalam kuesioner tersebut terdapat 30 item pertanyaan yang didapat dari variabel X_1, X_2 dan Y

Analisis variabel motivasi kerja dengan ketentuan:

NT = 50, NR = 10, dan K = 5

$$(NT - NR)$$

$$I = \frac{K}{(50 - 10)}$$

$$I = \frac{5}{40}$$

$$I = 8$$

Berdasarkan dari 60 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerja di Dinas Perdagangan Provinsi Lampung dalam kategori “Sangat Baik” ada 1 orang (1,7%), yang menyatakan “Baik” ada 9 orang (15,0%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 42 orang (70,0%) yang menyatakan “Buruk” ada 8 orang (13,3%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” ada tidak ada (0%). Secara keseluruhan pegawai menyatakan bahwa Dinas Perdagangan Provinsi Lampung telah memberikan motivasi kerja dengan kategori “Cukup” kepada pegawai.

Analisis variabel budaya organisasi secara keseluruhan berdasarkan data dapat diketahui, dari 60 orang responden

penelitian yang menyatakan budaya organisasi kategori “Sangat Baik” ada 9 orang (15,0%), yang menyatakan “Baik” ada 7 orang (11,7%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 35 orang (58,3%) yang menyatakan “Buruk” ada 9 orang (15,0%) dan yang menyatakan “Sangat Buruk” tidak ada (0%). Secara keseluruhan pegawai menyatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung dalam kategori “Cukup Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 atau 35 orang (58,3%). Oleh karena itu hendaknya Dinas Perdagangan Provinsi Lampung harus lebih meningkatkan dan membudayakan budaya organisasi, karena pada dasarnya budaya organisasi yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi.

Analisis variabel kinerja pegawai berdasarkan keterangan data dapat disimpulkan bahwa dari hasil penilaian pimpinan terhadap 60 orang responden penelitian atau pegawai, dapat diketahui pegawai yang memiliki kinerja kategori “Sangat Baik” ada 4 orang (6,7%), pegawai yang memiliki kinerja kategori “Baik” ada 21 orang (35,0%), pegawai yang memiliki kinerja kategori “Cukup Baik” ada 33 orang (55,0%) pegawai yang memiliki kinerja kategori “Buruk” ada 2 orang (3,3%) dan pegawai yang memiliki kinerja kategori “Sangat Buruk” tidak ada (0%). Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung kategori “Cukup Baik”. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33. Untuk itu hendaknya Dinas Perdagangan Provinsi Lampung lebih mendongkrak lagi kinerja pegawai agar dapat lebih meningkat, karena tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. lagi, dengan kata lain pegawai adalah ujung tombak suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis korelasi parsial (*Partial Correlation*) digunakan untuk mengetahui atau mencari besarnya antara variabel bebas dan terikat” Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Berdasarkan data diatas dapat diuraikan:

1. Koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung sebesar 0,627 hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika motivasi kerja ditingkatkan dalam maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja kurang ditingkatkan dalam maka kinerja pegawai juga akan menurun
2. Koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung sebesar 0,573 hubungan antar ke dua variabel dalam kategori “cukup tinggi” karena berada pada interval (,401 s/d 0,600) dan arah korelasi (+) artinya jika budaya organisasi baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Korelasi budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung sebesar 0,754 artinya ketiga variabel tersebut dalam kategori “tinggi” berada pada interval (0,601-0,800) dan arah korelasi (+). Berarti jika motivasi kerja dan budaya organisasi kategori baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika budaya organisasi dan motivasi tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai

Analisis determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, sehingga dapat diketahui seberapa besar persentase variabel X mempengaruhi Y.

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

$$KP = (0,627)^2 \times 100\% = 39,3\%$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,3%

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

$$KP = (0,573)^2 \times 100\% = 32,8\%$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,8%.

Analisis determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat diketahui seberapa besar persentase variabel X mempengaruhi Y

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

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 = 0,754 \times 0,754 = 0,568$$

$$0,568 \times 100\% = 56,8\%$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti, lingkungan kerja, perilaku organisasi 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

Interpretasi:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Et$$

$$\hat{Y} = 1,032 + 0,640X_1 + 0,462 X_2 + Et$$

$a = 1,032$ mempunyai makna

Jika motivasi kerja dan budaya organisasi tetap dan tidak diupayakan meningkat maka kinerja pegawai memiliki besaran sebesar 1,032 persen.

1. $b_1 = 0,640$ mempunyai makna

Jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu persen dan budaya organisasi tidak diupayakan meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,640 persen.

2. $b_2 = 0,462$ mempunyai makna

Jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu persen dan motivasi kerja tidak diupayakan meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,462 persen.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_1 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_2 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Lampung.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel motivasi kerja sebesar 4,212 dengan tingkat signifikan 0,000, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis pertama, "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung", diterima.

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,599 dengan tingkat signifikan 0,001, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Hipotesis kedua "Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan 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. Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 8,453 dengan tingkat signifikan 0,001. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ketiga "Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung" diterima.

Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Besarnya korelasi (r) sebesar 0,627 dan besarnya koefisien determinasi (KD) sebesar 39,3%. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel motivasi kerja dalam kategori "Cukup Baik".
2. Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Besarnya korelasi (r) sebesar 0,573 dan besarnya koefisien determinasi (KD) sebesar 32,8%. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel budaya organisasi dalam kategori "Cukup Baik".
3. Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Lampung. Besarnya korelasi (R) sebesar 0,754 dan besarnya koefisien determinasi (KD) sebesar 56,8%. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori "Cukup Baik".

Berdasarkan kriteria penilaian per item pernyataan motivasi kerja didapat pernyataan nomor 8 yang mendapat apresiasi terendah yaitu pada pernyataan "Pegawai mendapatkan reward sesuai dengan ketaatannya pada aturan yang berlaku" Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah penghargaan perlu lebih ditingkatkan, misalnya

dengan cara atasan lebih menerapkan system *reward*, dengan kata lain memberikan penghargaan baik berupa ucapan dan piagam maupun berupa finansial bagi pegawai yang bekerja optimal dan berprestasi dengan demikian diharapkan pegawai akan bersemangat dalam dalam bekerja

Berdasarkan kriteria penilaian per item pernyataan budaya organisasi didapat pernyataan nomor 9 yang mendapat apresiasi terendah yaitu pada pernyataan "Malu pulang lebih awal telah membudaya." Hendaknya pegawai lebih membudayakan budaya disiplin kerja, untuk meningkatkan atau membudayakan disiplin kerja ini hendaknya atasan meningkatkan frekuensi pengawasan, melibatkan pegawai dalam urusan kantor agar pegawai memiliki aktivitas dan tidak bermalas-malasan, mengaktifkan apel pagi agar pegawai terbiasa datang ke kantor tepat waktu.

Berdasarkan kriteria penilaian per item pernyataan kinerja pegawai didapat pernyataan nomor 5 yang mendapat apresiasi terendah yaitu pada pernyataan "Pegawai datang ke kantor tepat waktu." Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah disiplin kerja pegawai perlu lebih ditingkatkan. Hendaknya atasan memberikan sanksi yang tegas dan tidak memihak, serta proporsional bagi pegawai yang melanggar ketentuan jam kantor yang berlaku, dengan demikian diharapkan disiplin pegawai dapat lebih meningkat dan diharapkan dapat menimbulkan efek jera bagi pegawai.

Daftar Pustaka

Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2

Anwar, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Gramedia.

Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.

Hadi, 1991, *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.

Hasibuan, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, CV Haji Mas Agung.

Wahjosumidjo, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta. PT Indeks