

ARTIKEL

Hubungan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah

Oleh :

Ruri Dwi Nindias, Ari Subowo, Rihandoyo

Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Profesor Haji Sudarto, Sarjana.Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: rurinindias@gmail.com

ABSTRACT

Human resources is one factor that has an important role in improving employee performance. Given the importance of human resources, it is a company or organization must pay attention to the factors that affect human resources work. Organizational culture and motivation affect the performance of employees in accordance with procedures and increase employee performance. This research was conducted in the city of Semarang. Samples were taken by using simple random sampling technique. Methods of data collection is done by using a questionnaire distributed to respondents who work in Central Java Province BKKBN office. The data obtained in this study were analyzed using multiple linear regression analysis. These results indicate that the variables of motivation and organizational culture has a positive and significant impact on employee performance. With the positive influence of organizational culture and motivation can improve employee performance.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

I.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting di dalam perusahaan dalam mencapai

tujuan. Tanpa adanya SDM yang kompetitif perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan secara optimal dan tidak dapat bertahan dalam

persaingan. Untuk itu pihak organisasi atau perusahaan hendaknya mencari strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM, diharapkan karyawan atau pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai diharapkan lebih memuaskan sesuai dengan target yang dipersyaratkan. Kinerja karyawan adalah sebuah evaluasi dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu setiap perusahaan atau organisasi berkepentingan untuk melakukan penilaian kinerja dan pegawai. Secara umum BKKBN Provinsi Jawa Tengah yang bergerak di bidang pengendalian penduduk membutuhkan motivasi dan kinerja yang tinggi terkait dengan misinya yaitu mensosialisasikan pentingnya mengikuti program KB. Program Keluarga Berencana Nasional diatur dalam Undang Undang Nomor 10 tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera. Dalam Undang Undang tersebut, dikatakan bahwa yang dimaksud dengan Keluarga Berencana (KB) adalah suatu upaya peningkatan kepedulian peran serta masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan, pengaturan kehamilan, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera. Dalam menjalankan program-program, terdapat hambatan-hambatan yang muncul biasanya adalah : Menurunnya jumlah personil PLKB di beberapa Kab/Kota menjadikan binaan masing – masing PLKB bertambah luas Dukungan tenaga terlatih pemasangan alat kontrasepsi masih belum

memadai, khususnya MOP,IUD,dan implant Belum optimalnya peran rumah sakit dalam pelayanan KB Dukungan SDM, sarana, dan prasarana pengolahan dan basis UPPKS, Bina Ketahanan Keluarga serta IMP, PLKB/PKB melalui website terbatas Dukungan operasional pengembangan kelompok bina keluarga di lapangan terbatas. Persaingan Kinerja pegawai pada masing-masing bidang yang dilakukan secara positif dalam menampilkan kemampuan terbaiknya akan menjadikan motor penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Oleh karena itu harus ada motivasi individu/pegawai dengan budaya organisasi. Jumlah pegawai BKKBN dengan jenjang pendidikan yang berbeda. Adanya motivasi tinggi dan hubungan budaya organisasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

II. TUJUAN

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk memberikan arah yang tepat dalam proses dan pelaksanaan penelitian yang dilaksanakan agar penelitian tersebut berjalan sesuai dengan apa yang hendak dicapai. penelitian ini dimaksudkan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk menguji hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKKBN provinsi Jawa Tengah

3. Untuk menguji hubungan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah.

III. TEORI

Teori yang digunakan adalah :

1. Kinerja Pegawai

Amstrong dan Baron (1998:16 dalam wibowo 2007:74) yaitu sebagai berikut :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja *Sytem factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan.
- d. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan internal dan eksternal.

2. Motivasi

Effendi yang dikutip oleh Manullang dan Manullang (2004: 193) menyatakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti

membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan.

3. Budaya Organisasi

Tan (2002) dalam Wibowo (2011:18) mendefinisikan budaya organisasi merupakan serangkaian norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku, dibagikan oleh orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, nilai-nilai inti dan pola perilaku mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Keyakinan adalah asumsi atau persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan diterima sebagai sesuatu yang benar dan layak.

IV. METODE

1. Desain Penelitian menggunakan tipe Penelitian Kuantitatif.
2. Fokus dari penelitian ini adalah Hubungan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, lokus atau tempat penelitian tersebut adalah BKKBN Provinsi Jawa Tengah.
3. Subjek Penelitian adalah Staff BKKBN Provinsi Jawa Tengah. Sumber data adalah Data Primer dan Data Sekunder.
4. Teknik pengumpul data adalah dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif.

V. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Hubungan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Provinsi Jawa Tengah

- a. Hasil rekapitulasi Kinerja Pegawai menunjukkan jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai, dimana diketahui 16 responden (25,8%) memiliki persepsi mengenai kinerja pegawai dalam kategori sangat tinggi, diikuti 37 responden (59,7%) menyatakan tinggi, sebanyak 6 responden (9,7%) menyatakan kurang tinggi dan 3 responden (4,8%), mempersepsikan kinerja pegawai termasuk rendah. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah secara umum memiliki kinerja yang tinggi. Artinya bahwa pegawai menempati posisi kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, memiliki kemampuan untuk beradaptasi, mampu mengatasi masalah dengan bekerja dengan rekan kerja, mampu memecahkan dan menyelesaikan masalah dalam bekerja.
- b. Motivasi

Hasil rekapitulasi menunjukkan jawaban responden mengenai variabel motivasi, dimana diketahui 8 responden (12,9%) memiliki persepsi mengenai motivasi kerja pegawai dalam kategori sangat tinggi, diikuti 28 responden (45,2%) menyatakan

tinggi, sebanyak 16 responden (25,8%) menyatakan kurang tinggi dan 10 responden (16,1%), mempersepsikan motivasi kerja pegawai termasuk rendah. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah secara umum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Artinya bahwa pegawai memiliki persepsi yang baik mengenai tunjangan yang diberikan, responden memiliki persepsi baik bahwa institusi memiliki respon yang baik dalam menanggapi tuntutan pegawai dan lain-lain.

- c. Budaya Organisasi menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi, dimana diketahui 20 responden (32,3%) memiliki persepsi mengenai budaya organisasi yang diterapkan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah dalam kategori sangat sesuai, diikuti 15 responden (24,2%) menyatakan sesuai dan kurang sesuai dan 12 responden (19,4%), mempersepsikan budaya organisasi termasuk tidak sesuai. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah secara umum telah sesuai dengan yang diharapkan, dimana budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

d. Hubungan Antara Variabel Motivasi (X_1) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah

Dalam analisis yang menggunakan perhitungan uji hipotesis dihasilkan nilai $\tau = 0,632$, artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh motivasi dengan kinerja pegawai adalah positif. Artinya bahwa apabila semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga dan sebaliknya. Hasil perhitungan koefisien korelasi rank kendall tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji Z. Harga Z kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05), yakni sebesar 1,96. Sehingga Z hitung sebesar 4,94 lebih besar dari Z tabel pada taraf signifikan 5% (1,96). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis diterima secara signifikan**. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa semakin tinggi motivasi

kerja pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan meningkat pula dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai KD yang diperoleh menunjukkan pada variabel kinerja pegawai (Y) terjadi perubahan sebesar 39,94% yang disebabkan oleh variabel motivasi. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan statistik sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai persentasenya sebesar 39,94% sedangkan sisanya sebesar 60,06% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

e. Hubungan Antara Variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah

Dalam analisis yang menggunakan perhitungan uji hipotesis dihasilkan nilai $\tau = 0,586$, artinya bahwa hubungan yang dimiliki oleh budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah positif. Artinya

bahwa apabila semakin baik/sesuai penerapan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan juga dan sebaliknya. Hasil perhitungan koefisien korelasi rank kendall tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji Z. Harga Z kemudian dikonsultasikan dengan harga Z tabel dengan taraf signifikan 5% (0,05), yakni sebesar 1,96. Sehingga Z hitung sebesar 4,58 lebih besar dari Z tabel pada taraf signifikan 5% (1,96). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis diterima secara signifikan**. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa semakin baik/sesuai budaya organisasi yang diterapkan institusi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (KD) dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai KD yang diperoleh menunjukkan pada variabel kinerja pegawai (Y) terjadi perubahan sebesar 34,34% yang disebabkan oleh variabel budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan statistik sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai persentasenya sebesar 34,34% sedangkan sisanya sebesar 65,66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

f. Hubungan Antara Variabel Motivasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam analisis dengan perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa $W = 0,787$ sebagai koefisien konkordasi kendall. Kemudian harga X^2 dikonsultasikan dengan harga kritik Chi Kuadrat sehingga diperoleh nilai pada taraf signifikansi dan 5%. Harga kritis tabel pada taraf signifikansi 5% menunjukkan angka 5,991. Dari hasil konsultasi tersebut diketahui bahwa nilai hitung $X^2 > X^2$ tabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu : Taraf signifikansi 5% : X^2 hitung $> X^2$ tabel atau $143,84 > 5,99$. Berdasarkan analisis di atas diketahui bahwa antara motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Y). Hubungan positif yang dimaksud adalah apabila motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) ditingkatkan maka kinerja pegawai (Y) juga dapat mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah **dapat diterima**. Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja pegawai terjadi perubahan sebesar 61,78% sebagai akibat adanya pengaruh dari motivasi dan budaya organisasi serta

pengaruh dari variabel lainnya sebesar 48,22%. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan sebelumnya pada kerangka dasar pemikiran yang dinyatakan bahwa variabel motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Saran

1. Peran pemimpin dalam penyesuaian pelaksanaan tupoksi sangat penting dimana pemimpin harus mendelegasikan wewenang secara adil dan merata sehingga tidak ada pegawai yang melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan tupoksinya. Dengan pendelegasian wewenang dengan adil maka tidak ada anggota yang mendapatkan beban berlebih dalam melaksanakan tugasnya.
2. Organisasi hendaknya meningkatkan kedisiplinan dalam hal perilaku dimana pada

penelitian ini terbukti bahwa organisasi membebaskan pegawai dalam meninggalkan kantor serta membebaskan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi semacam ini biasa saja bukan hanya karena faktor kepentingan melainkan ikut-ikutan atau hanyut bersama dengan lingkungan. Dengan demikian perlu dilakukan tindakan preventif yang berupa mengatur kembali peraturan yang ada. Sebaiknya pembuatan dan penetapan peraturan diketahui oleh dan distujui oleh seluruh anggota, hal ini dilakukan untuk menciptakan nilai, bahwa peraturan dan sanksi yang dibuat disetujui oleh seluruh anggota karena itu peraturan yang telah ditetapkan dapat dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik begitu pula dengan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Manullang dan Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:UGM.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. *MSDM*. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. CV ANDY. Yogyakarta.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* .Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

T.R. Mitchel dalam Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya MANusia dan Produktivitas Kerja*.Erlangga. Bandung.