

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BANJAR KABUPATEN BULELENG

Kadek Mellani Puspita Ningsih¹, Komang Krisna Heryanda²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail : mellanipuspitaningsih@gmail.com¹, krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) budaya organisasi terhadap motivasi kerja, (3) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (4) budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, dan objeknya adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) wawancara, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

Kata-kata kunci : budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) organizational culture on employee performance, (2) organizational culture on work motivation, (3) work motivation on employee performance, (4) organizational culture and work motivation on performance through work motivation. The research design used in this study is causal quantitative. The subjects in this study were all employees of the Banjar District Office, Buleleng Regency, and the objects were organizational culture, work motivation, and employee performance. The population in this study amounted to 60 people. All of this population is used as a unit of observation, so this research is a population study. Data were collected using the techniques of (1) questionnaires, and (2) interviews, then analyzed using path analysis. The results obtained in this study indicate that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (2) organizational culture has a positive and significant effect on work motivation (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance and (4) organizational culture positive and significant effect on employee performance through work motivation at the Banjar District Office, Buleleng Regency

Keywords: organizational culture, work motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan penting bagi tiap instansi. Karena peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dan perusahaan bersumber pada sumber daya manusia yang ada. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh instansi pemerintah sebagai lembaga pelayanan publik juga harus memiliki tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Terlebih lagi instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik terkadang merupakan satu-satunya organisasi yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan mereka akan sesuatu sehingga kinerja maksimal harus diwujudkan. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Peran penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya di dukung dengan kinerja yang baik. Selain keahlian yang dimiliki oleh pegawai pada suatu organisasi, yang sangat mempengaruhi

kinerja pegawai yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai. Hal ini diungkapkan oleh Wirawan (2009:6), "Apabila pegawai memiliki dukungan institusi organisasi berupa budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai". Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Giantari (2017), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Enny (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri pegawai sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan organisasi akan terwujud. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A.Rafiq tahun (2019) variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kekuatan yang berada dalam diri maupun berasal dari luar yang menjadi pendorong seorang pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Darsa dkk,2018). Misalnya, memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga pegawai merasa betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan motivasi yang baik memiliki rasa loyalitas yang lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi dibanding mereka yang memiliki motivasi yang rendah, hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, mereka akan melakukan pekerjaan agar sesuai dengan yang distandarkan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soepandi (2020) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu, kinerja merupakan proses yang digunakan untuk memastikan apakah suatu pegawai tersebut dapat bekerja searah dengan pelayanan, kearsipan maupun pekerjaan lainnya, apabila kinerja pegawai menurun hal ini akan menyebabkan tidak efisiennya hasil kerja yang dicapai. Adapun kinerja pegawai dapat dilihat dari standar kerja yang dimiliki para pegawai itu sendiri. Sebagai acuan dalam melakukan perbandingan dan menentukan tempat penelitian, peneliti melakukan observasi pada kantor camat Buleleng, Seririt, dan Banjar. pencapaian kinerja tertinggi dicapai oleh Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng dengan nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 86,20 sedangkan nilai pencapaian kinerja pegawai terendah dicapai oleh Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng dengan nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 82,68. Oleh karena itu peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, karena nilai pencapaian kinerja pegawai yang diperoleh cukup baik yaitu dengan nilai pencapaian kinerja sebesar 82,68.

Kantor Camat Banjar memiliki jumlah pegawai 60 orang. Penelitian awal yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai pada Kantor Camat Banjar, dimana didapatkan data yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami di Instansi. Permasalahan yang di alami oleh instansi yaitu mengenai penurunan kinerja dari pegawai. Kantor sudah menentukan standar kinerja di tiap tahunnya, akan tetapi masing-masing pegawai tidak mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Camat Banjar. Ketidaksiesuaian standar kinerja pegawai tersebut diduga karena rendahnya budaya organisasi dan motivasi kerja pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Dari segi budaya organisasi dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, dan rendahnya integrasi, dimana budaya organisasi belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan serta kurangnya pengarahannya yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan. Sedangkan dari segi motivasi terdapat permasalahan mengenai rekan kerja

yaitu belum terjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja permasalahan ini tentunya mengakibatkan pegawai kurang termotivasi dan semangat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu juga ditemukan permasalahan mengenai kondisi kerja yang tidak nyaman, serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan pegawai pada saat tujuan organisasi tercapai, dimana hal tersebut secara langsung menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang terdapat Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng yang mengindikasikan masalah kinerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng".

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, (2) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, (3) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, (4) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengetahuan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan secara praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi kepala kantor camat Banjar sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Kajian Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Menurut Robins, (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Teori ini didukung penelitian oleh Soepandi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Dari pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng.

Budaya organisasi sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja karena dengan memiliki budaya organisasi dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai. Budaya organisasi yang sifatnya dapat dikelola dan berubah memungkinkan setiap individu mengubah perilaku lama menjadi perilaku baru dan budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi kerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa makin kuat budaya organisasi karyawan maka makin tinggi pula motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Riani (2011:9) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja karena budaya organisasi juga pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Teori ini didukung penelitian oleh Nurdina (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil temuan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dari pemaparan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi Kerja pada Kantor Camat

Banjar Kabupaten Buleleng.

Motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi instansi tempat kerja, hal ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Enny (2019:17) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja, dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik. Artinya dengan memotivasi karyawan nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan suatu perusahaan. Teori ini didukung penelitian oleh Anugrah dan Abdurrahman (2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Ada pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

Menurut Yusniar (2016) motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Motivasi erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara motivasi, perbuatan tingkah laku, dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa karena adanya dorongan motivasi kerja. Sehingga motivasi dianggap mampu menimbang pengaruh budaya organisasi bagi kinerja perusahaan. Teori ini didukung penelitian oleh Daud,dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterima pegawai maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi pula sehingga kinerja pegawai juga akan tinggi.

H₄ : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng

3. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Banjar Kab. Buleleng (Y). Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, sedangkan objek dalam penelitian adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai subjek penelitian berjumlah 60 orang pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Wijaya (2013:20) data kuantitatif adalah informasi yang dinyatakan berupa satuan angka (numerik), bersifat diskrit (bulat/utuh) atau kontinyu (pecahan/interval). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, pencatatan dokumen, dan kuesioner yang diberikan pada pegawai dari Kantor Camat Banjar Kab. Buleleng. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya seperti melalui wawancara dan data Budaya Organisasi dan motivasi kerja yang diperoleh dari jawaban kuesioner awal yang dijawab langsung oleh para pegawai. Sedangkan Data sekunder yaitu data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan, seperti data jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Banjar Kab. Buleleng, kinerja, dan permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Camat Banjar Kab. Buleleng. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner dan (2) wawancara.

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang akan disebarakan kepada responden pegawai Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Dalam kuesioner berisi penentuan skor, yang dimana penentuan skor pilihan jawaban pada angket menggunakan Skala Likert.

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*), yaitu

analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, (Kuncoro Achmad dan Riduwan 2008). Teknik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Package for Social Science (SPSS)* Versi 20.0 untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

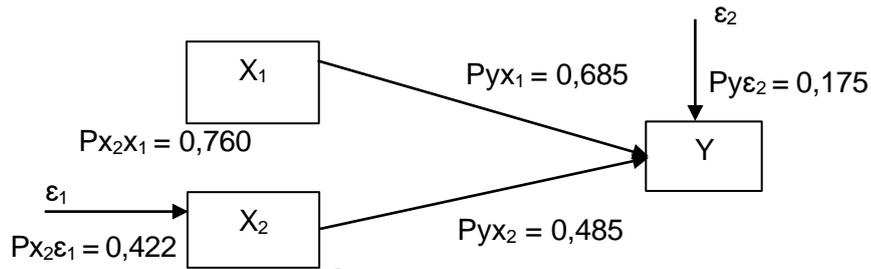
4. Hasil dan Pembahasan

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows*. Maka diperoleh hasil perhitungan SPSS pada Tabel 1.

Tabel 1
Output SPSS Path Analysis Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Parameter	Koefisien	(a)	p-value	Keputusan	Simpulan
R _{yx1x2}	0,908	0,05	0,000	Menolak Ho	Budaya organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
R ² _{yx1x2}	0,825	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 82,5
P _{x2x1}	0,760	0,05	0,000	Menolak Ho	budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi kerja (X2)
P ² _{x2x1}	0,578	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap motivasi kerja (X2) adalah 57,8%
P _{yx1}	0,685	0,05	0,000	Menolak Ho	budaya organisasi (X ₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
P ² _{yx1}	0,469	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh budaya organisasi (X ₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 46,9%
P _{yx2}	0,485	0,05	0,001	Menolak Ho	Motivasi kerja (X ₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)
P ² _{yx2}	0,235	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X ₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 23,5%
P _{x2ε1}	0,422	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap motivasi kerja (X ₂) adalah 42,2%
P _{yε2}	0,175	0,05	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 17,5%

Pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng dapat di gambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1

Struktur Pengaruh Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Menggunakan analisis jalur sebagai metode analisis tentunya akan diketahui besar pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Baik pengaruh langsung, maupun pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel tersebut. Besarnya sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y hasilnya nampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Sumbangan Pengaruh Variabel (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,469	46,9%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,368	36,8%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,837	83,7%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,235	23,5%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,825	82,50%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,175	17,5%
Total	1,000	100,00%

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng dan diperoleh hasil $P_{yx_1} = 0,685$. Pada Tabel 2 menunjukkan sumbangan pengaruh langsung budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,685 atau 68,5% sehingga besar sumbangan pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara total yaitu 0,469 atau 46,9%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng dan diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,760$. Besar sumbangan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,760 atau 76% sehingga besar sumbangan pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) secara total yaitu 0,578 atau 57,8%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng dan diperoleh hasil $P_{yx_2} = 0,485$. Besar sumbangan sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,485 atau 48,5% sehingga besar sumbangan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai secara total yaitu 0,235 atau 23,5%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur pada Tabel 1 diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,760$ dan $P_{yx_2} = 0,485$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai melalui nilai motivasi kerja didapat dari pengalihan $P_{x_2x_1} \cdot P_{yx_2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,368 atau 36,8%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian yang

menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robins, (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik dari Astrada,dkk (2019) dan Soepandi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Budaya yang kuat sangat berpengaruh dalam peningkatan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Namun, kondisi yang terjadi pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, rendahnya integrasi, bekerja tidak terkoordinasi, serta kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan harapan. Apabila hal ini terus dibiarkan tanpa adanya tindak lanjut dari organisasi maka hal ini akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi sulit tercapai.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2) pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Riani (2011:9) bahwa budaya organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja karena budaya organisasi juga pemberi semangat bagi para anggota organisasi, sebab organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya. Teori ini didukung penelitian oleh Nurdina (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil temuan adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. makin kuat budaya organisasi karyawan maka makin tinggi pula motivasi kerjanya. Namun kondisi yang terjadi pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, dimana budaya yang merupakan pedoman bagi seorang pegawai dalam peningkatan konsistensi berperilaku yang kurang diterapkan, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan situasi dan kondisi yang tidak kondusif, sehingga pegawai akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan motivasi kerja. Karena pegawai yang ada dalam suatu organisasi serta mempunyai budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya, secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Enny (2019:17) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja, dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja efektif dan efisien. Teori ini didukung penelitian oleh Anugrah dan Abdurrahman (2019) serta penelitian dari Nuriman(2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun kondisi yang terjadi pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, dimana yang terdapat permasalahan motivasi kerja yaitu mengenai rekan kerja, mengenai kondisi kerja yang tidak nyaman, serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan pegawai. Dalam hal ini motivasi dari seorang atasan atau pimpinan sangat dipelukan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin baik pula hasil kerja yang diperoleh yang akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_1) secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (X_2) pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Yusniar (2016) motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Teori ini didukung penelitian oleh Daud,dkk (2021) dan Nurista (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterima pegawai maka akan menimbulkan motivasi yang tinggi pula sehingga kinerja pegawai juga akan tinggi. Hasil penelitian ini membuktikan rendahnya kinerja dikarenakan

budaya organisasi yang rendah dan juga motivasi kerja yang diterima pegawai rendah. Sehingga untuk mencapai kinerja yang memadai, kedua hal ini yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja harus diterapkan dan terpenuhi sesuai dengan harapan, dimana akan berdampak baik terhadap kontribusi yang diberikan terhadap hasil kerja yang lebih baik pula.

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut : (1) Bagi pihak Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng, agar lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan budaya organisasi karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Banjar Kabupaten Buleleng sebaiknya pihak pimpinan harus bisa untuk senantiasa menjaga budaya organisasi yang ada agar tetap berada pada tingkat yang baik, alangkah lebih baiknya apabila seluruh pegawai bekerja sama dalam melakukan pekerjaan dengan penerapan budaya organisasi yang lebih baik lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi, sehingga hasil pencapaian organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga perlu ditingkatkan karena dengan adanya motivasi kerja yang optimal para pegawai akan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja hendaknya jenis motivasi kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan para pegawai, (2) bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek yang lebih luas. Diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Dengan menggunakan variabel yang berbeda maka akan bisa menghasilkan hasil penelitian yang lebih bervariasi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Anugrah, Pradita Tria, dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung". *Jurnal Manajemen* Volume 5, No. 1.
- Arianty Nel.2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No. 02 Oktober 2014 ISSN 1693-7619. (hal 147-148).
- Armiaty, Rina, dkk. 2014."Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner".*Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2014
- Astrada, Erik, dkk. 2019."Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas". *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*. Vol. 24, No. 3 Desember 2019.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Daud, dkk 2021."Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau". Volume 2, Issue 6, Juli 2021. E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 26865246
- Darsa, Renil, dkk. 2018."Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang".
- Enny W, Mahmud. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Surabaya, Jawa Timur.

UBHARA Manajemen Press

- Eny, Erwantiningsih. 2019. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.7, No.2, 2019 :132-138
- Fitrianingsih, Budiansyah.2018."Pengaruh Current Rasio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Di Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013 – 2017". *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu* Vol.12 No.1, 2018 Hal. 144-166
- Gozhali,Imam.2011."Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS" Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619
- Handayani, Rima.2016." Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 3, No.2.
- Handayani, Mei, dkk. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FRJ Global Concept Jepara
- Khotimah,Siti,dkk.2017."Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nabati Agrotech Persada Cabang Pangkalan Bun". *Magenta*, Vol. 6, No. 1, September 2017, Hal. 21-27.
- Kuncoro Achmad dan Riduwan.2008."Cara Menggunakan Dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis"Bandung : ALFABETA)
- Kurniawan,Donny.2017."Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 6, Nomor 3, Maret 2017. e-ISSN : 2461-0593
- Laras,Titi,dkk.2021."Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta". *JPSB* Vol. 9 No. 1, 2021
- Maliah .2016." Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No.3, Oktober 2016 : 82-100
- Na, abner, 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni". *Jurnal Renaissance* | Volume 2 No. 02 | Agustus 2017, hlm: 167-176
- Nugroho, Rosalendro Eddy. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 9, No. 2, Juni 2019
- Nurdina, Anisa. 2018."Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang". Dosen Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang.

- Nuriman, Buchori Hasmi. 2020." Determinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: P-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management And Business E-ISSN 2621-3389* Vol. 3, No. 3, July 2020.
- Nurista, Devi Pratiwi.2018."Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara (Studi Kasus Pada Pt. Naga Bhuana Wonogiri)". Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammad Surakarta.
- Rafiq.A. 2019."Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta". Volume 3 No. 1 Maret 2019 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791
- Rane,Djami,dkk.2019."Pengaruh Kualitas Layanan, Biaya Pendidikan Dan Fasilitas Pendidikan Terhadap Keputusan Konsumen Dengan Brand Image Sebagai Variabel Intervening Dalam Memilih Program Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Hal 869 — 880. Volume 4, Nomor 1.
- Riani, Asri Laksmi 2011. *Budaya Organisasi* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ristanti, Astrianditya Januar, dkk. 2016. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap". *Jurnal* Volume 5, Nomor 1.
- Sari, Wisdalia Maya, dkk. 2019."Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas". *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*. Vol. 24, No. 3 Desember 2019 p--ISSN: 1693-4768, e-ISSN: 2656-8861
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan. Sumber Daya Manusia*. Surabaya Sinambela, Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Soepandi, Amun. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kenko No Kai". *Jurnal Semarak*, Vol. 3,No.3, OKTOBER 2020, Hal (11-28)
- Sugiyono.2009:11." *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*". Bandung: CV.ALFABETA.
- Sugiyono.2009:80." *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*". Bandung:CV.ALFABETA.
- Sugiyono.2012:49." *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D*". Bandung :ALFABETA. CV
- Tanuwibowo, Mitchael Hutomo, dkk.2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa". *Jurnal Manajemen AGORA* Vol. 3, No. 2
- Undang-Undang Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang Peubahan Atas Undang-Undang No 8 Tahun 1974.

Utami, Hanny Aulia, dkk. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan". Volume 8 No.1 Jan-Juni 2019 Issn : 2089-8592

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
Wiryantini septya dewi, putu.2017. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen* Vol 8 No. 2

Yusniar .2016." Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara". *Journal Of Economic Management & Business* - Vol. 17, No. 1, April 2016.