

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

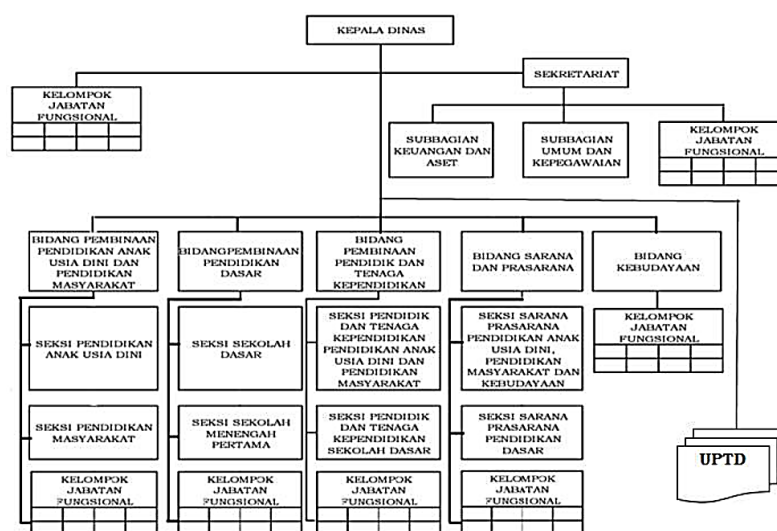
4.1.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

Susunan Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat;
- d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;

- e. Bidang Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan;
- f. Bidang Sarana dan Prasarana;
- g. Bidang Kebudayaan;
- h. UPTD;
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 4. 1

Bagan Struktur Organisasi Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi fungsi penunjang bidang pendidikan dan fungsi penunjang bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- b. pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- c. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pembinaan pendidikan dasar, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan kebudayaan;
- e. penyelenggaraan tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

- f. penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;
- g. pelaksanaan fungsi kesekretariatan Dinas;
- h. pengendalian penyelenggaraan tugas UPTD; dan
- i. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun uraian tugas masing-masing jabatan, sebagai berikut :

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan meliputi perencanaan dan fasilitasi tugas pembantuan, pembinaan ketatausahaan, hukum, keuangan dan aset, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumentasi, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan dan keprotokolan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Dinas;
- b. pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, keuangan dan aset, hukum, kehumasan dan keprotokolan, ketatausahaan, kepegawaian, kerumahtanggaan, kerjasama, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tatalaksana di lingkungan Dinas;
- e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundangundangan serta pelaksanaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum di lingkungan Dinas;
- f. pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. penyelenggaraan pengelolaan aset daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas;
- h. fasilitasi penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;

- i. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS

Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat;

- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

3. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi kurikulum, penilaian, peserta didik, pembangunan karakter, analisa data statistik dan pendirian/penutupan satuan pendidikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidikan dasar;
- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidikan dasar; dan

- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan;
- d. pengelolaan administrasi bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan; dan

- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

5. Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi sarana prasarana pendidikan anak usia dini, pendidikan masyarakat dan kebudayaan, dan pendidikan dasar.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Sarana dan Prasarana menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja Bidang Sarana dan Prasarana;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang sarana dan prasarana;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang sarana dan prasarana;
- d. pengelolaan administrasi bidang sarana dan prasarana; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

6. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi

dan pelaporan meliputi pembinaan dan pelestarian sejarah, cagar budaya, permuseuman, kesenian, tenaga kebudayaan, nilai budaya, perfilman, warisan budaya dan kebudayaan lainnya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Kebudayaan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program kerja bidang Kebudayaan;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan;
- c. pelaksanaan bimbingan dan pengendalian teknis bidang kebudayaan;
- d. pengelolaan administrasi bidang kebudayaan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

4.1.3 Sarana dan Prasarana (*Asset*)

Keberhasilan suatu organisasi perlu didukung dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam rangka menunjang kegiatan operasional Dinas. sarana merupakan alat yang dapat digunakan untuk melancarkan atau memudahkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Sarana berhubungan langsung dan menjadi penunjang utama dalam suatu aktivitas. Sarana dapat berbentuk benda bergerak dan tidak bergerak dan umumnya

berbentuk kecil dan bisa dipindah-pindah. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang secara langsung atau tidak langsung segala jenis sarana.

Berikut data sarana dan prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Tabel 4. 1
Sarana dan Prasarana Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Jenis / Nama Barang	Jumlah	Keadaan
1.	Telephon (call in dan out)	17	Baik
2.	Mesin Faximile	1	Baik
3.	Komputer / PC	46	Baik
4.	Printer	20	Baik
5.	Laptop	60	Baik
6.	LCD	4	Baik
7.	Layar OHP	1	Baik
8.	Mesin ketik	9	Baik
9.	AC split	36	Baik
10.	Kendaraan Roda 2	10	Baik
11.	Kendaraan roda 4	7	Baik
12.	Meja	286	Baik
13.	Kursi	463	Baik

Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

Tabel 4. 2
Asset Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

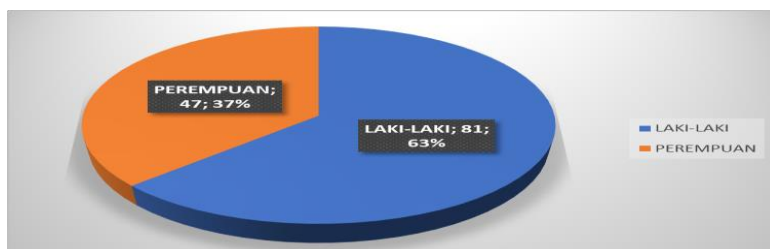
No	Uraian	Total (Rp)
1.	Tanah	1.032.045.000,-
2.	Peralatan dan mesin	11.201.294.475,-
	Alat-alat Angkutan	1.402.190.065,-
	Alat Bengkel dan alat ukur	30.500.000,-
	Alat Pertanian	209.959.200,-
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.092.554.160,-
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	141.377.000,-
	Alat Laboratorium	7.324.714.050,-
3.	Gedung Bangunan	9.318.385.800,-
	Bangunan Gedung	9.318.385.800,-
4.	Jalan, Irigasi dan Jaringan	56.280.000,-
	Jaringan	56.280.000,-
5.	Aset Tetap Lainnya	3.272.630.136,-
	Buku dan Perpustakaan	525.641.336,-
	Barang bercorak kebudayaan	2.746.988.800,-
6.	Konstruksi Dalam Pengerjaan (KDP)	0,-
	Jumlah	24.880.635.411,-

Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.4 Karakteristik Responden

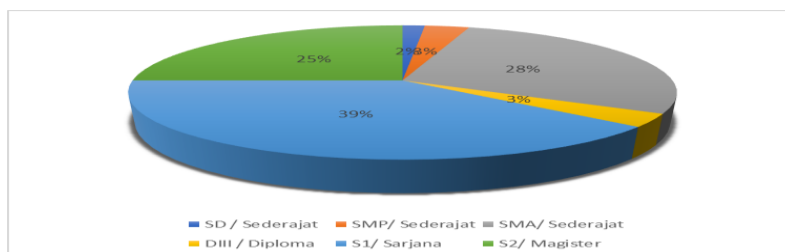
Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan sebagaimana dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



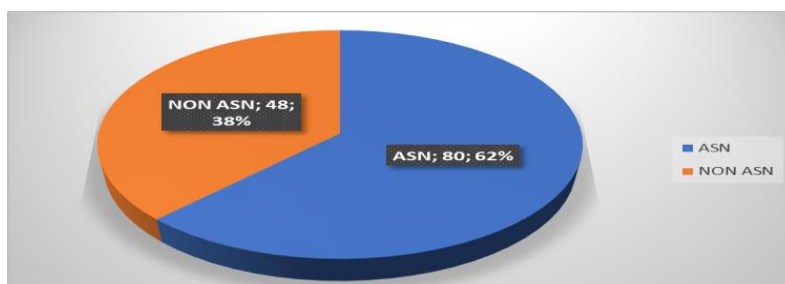
Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

Tabel 4. 4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



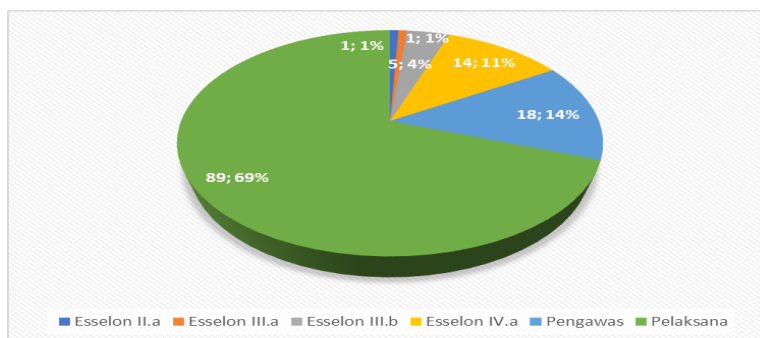
Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

Tabel 4. 5
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian



Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

Tabel 4. 6
Jumlah Pegawai Berdasarkan Esselon



Sumber: Dinas P dan K Kabupaten Cilacap

4.1.5 Uji Validitas

Pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner, yaitu pernyataan mengenai Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

Tabel 4. 7
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No.	Variabel	Jumlah
1	Kompetensi (X_1)	12
2	Budaya Organisasi (X_2)	13
3	Motivasi Kerja (Y)	10
Total Pernyataan		35

Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji validitas diambil dari hasil penyebaran angket dan selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 26.00. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (*sig*). Apabila nilai *sig* lebih kecil dari 0,05 maka

pernyataan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya.

Perhitungan juga didasarkan pada hasil nilai *r_{table}* dan *r_{hitung}*,

Apabila *r_{hitung}* > *r_{table}* maka dinyatakan valid,

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

No	r_{table}: 0,456	Kompetensi	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Keputusan
1	Pearson Correlation	.565*	.826**	.855**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000	0.000	Valid
2	Pearson Correlation	.555*	.461*	.671**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.047	0.002	Valid
3	Pearson Correlation	.627**	.513*	.657**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.025	0.002	Valid
4	Pearson Correlation	.518*	.787**	.706**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.000	0.001	Valid
5	Pearson Correlation	.803**	.474*	.608**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.041	0.006	Valid
6	Pearson Correlation	.672**	.686**	.689**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.001	Valid
7	Pearson Correlation	.705**	.555*	.601**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.014	0.006	Valid
8	Pearson Correlation	.755**	.683**	.464*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.045	Valid
9	Pearson Correlation	.474*	.787**	.616**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.000	0.005	Valid
10	Pearson Correlation	.598**	.779**	.497*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.030	Valid
11	Pearson Correlation	.514*	.613**		Valid
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.005		Valid
12	Pearson Correlation	.625**	.456*		Valid
	Sig. (2-tailed)	.565*	0.050		Valid
13	Pearson Correlation		.583**		Valid
	Sig. (2-tailed)		0.009		Valid
	N	19	19	19	Valid

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Semua pernyataan variabel Kompetensi (X_1) dinyatakan valid, hal ini terbukti dengan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai *r_{table}* dan *r_{hitung}*. Pada masing-masing variable, *r_{hitung}* > *r_{table}* maka dinyatakan valid.
2. Semua pernyataan variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan valid, hal ini terbukti dengan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai *r_{table}* dan *r_{hitung}*. Pada masing-masing variable, *r_{hitung}* > *r_{table}* maka dinyatakan valid.
3. Semua pernyataan variabel Motivasi Kerja (Y) dinyatakan valid, hal ini terbukti dengan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur. Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai *r_{table}* dan *r_{hitung}*. Pada masing-masing variable, *r_{hitung}* > *r_{table}* maka dinyatakan valid.

4.1.6 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dapat dinyatakan *reliabel* jika *Cronbach Alpha Coefisien* $> 0,6$ (Ghozali, 2005). Hasil uji *reliabilitas* pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Perangkat (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	nilai kritis	keterangan
Kompetensi (X_1)	0,853	0,6	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X_2)	0,873	0,6	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (Y)	0,839	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar 0,6. Menurut Ghozali (2011:129), maka semua butir pertanyaan adalah **reliabel**.

4.1.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan kuesioner pada responden yaitu sejumlah sample yang telah ditentukan
2. Mengambil hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan responden
4. Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif
5. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Untuk penilaian jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menggunakan Skala Likert, yaitu tipe skala yang dicetuskan oleh Rensis Likert yang digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan.

Adapun alternative jawaban dengan menggunakan Skala Likert yaitu memberikan skor pada masing- masing jawaban dari pertanyaan alternative sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Pemberian Bobot Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2014:133)

Tabel tersebut di atas adalah untuk mengetahui bobot (nilai) dari setiap pertanyaan yang diajukan. Bobot (nilai) tersebut kemudian dihitung untuk mengetahui adakah hubungan dari setiap variabel yang diteliti dan tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, terlebih dahulu hitung frekuensi jawaban setiap kategori atau pilihan jawaban, kemudian jumlahkan. Setelah memiliki jumlah selanjutnya hitung rata – rata dari setiap indikator tersebut. Hasil dari data mengenai tanggapan responden tersebut kemudian dicari kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil skor.

Untuk mengetahui kriteria seluruh indikator pada semua variabel penelitian dibutuhkan skala kriterium melalui tahapan sebagai berikut:

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal

Skor ideal = skor tertinggi x jumlah butir item x jumlah responden

Skor minimal = skor terendah x jumlah butir item x jumlah responden

2. Mencari interval dan panjang Interval Kelas

Interval = skor ideal – skor minimal

Panjang interval = interval = banyak kelas interval

Selanjutnya adalah garis kontinum digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

No	% jumlah skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak baik
2	36.01 - 52.00	Kurang baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat baik

Sumber: Narimawati (2010)

Gambar 4. 2
Garis Kontinum

Dari hasil penyebaran angket berkenaan dengan variabel Kompetensi (X_1) dengan 12 item pernyataan dapat menggambarkan karakteristik responden yang sedang diteliti, Sehingga dapat menjawab peristiwa atau fenomena yang terjadi. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

1. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kompetensi

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 38 responden mengenai variabel Motivasi Kerja diperoleh hasil berikut:

Tabel 4. 11
Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	1	5.3	5.3	10.5
	S	8	42.1	42.1	52.6
	SS	9	47.4	47.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat

Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 12
Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	3	15.8	15.8	31.6
	S	8	42.1	42.1	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 13
Saya memahami aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	36.8	36.8	36.8
	S	6	31.6	31.6	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Setuju” yaitu 31,6%.

Tabel 4. 14
Saya memiliki keterampilan administrasi secara baik

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	5	26.3	26.3	42.1
	S	6	31.6	31.6	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki keterampilan administrasi secara baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 15
 Saya memiliki keterampilan manajerial secara baik, sehingga
 dapat memberikan semangat kepada rekan kerja

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	KS	4	21.1	21.1	31.6
	S	5	26.3	26.3	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki keterampilan manajerial secara baik, sehingga dapat memberikan semangat kepada rekan kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 16
 Dengan keterampilan teknis yang saya miliki, saya mampu
 menyelesaikan pekerjaan

		X1.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	3	15.8	15.8	21.1
	S	5	26.3	26.3	47.4
	SS	10	52.6	52.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Dengan keterampilan teknis yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 17
Dengan keterampilan sosial, saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	3	15.8	15.8	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Dengan keterampilan sosial, saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 18
 Saya menjaga kualitas kerja dalam tindakan ekonomi dalam
 rangka mencapai kesejahteraan

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	5	26.3	26.3	31.6
	S	5	26.3	26.3	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya menjaga kualitas kerja dalam tindakan ekonomi dalam rangka mencapai kesejahteraan) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 19
 Saya mampu mempengaruhi rekan kerja untuk menyelesaikan
 pekerjaan

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	2	10.5	10.5	21.1
	S	10	52.6	52.6	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya mampu mempengaruhi rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 20
Pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan baik

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	8	42.1	42.1	52.6
	S	3	15.8	15.8	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Pekerjaan yang diberikan kepada saya merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan dengan baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 21
 Saya selalu siap membantu rekan kerja atau staf dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	7	36.8	36.8	42.1
	S	5	26.3	26.3	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya selalu siap membantu rekan kerja atau staf dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 22
 Saya memiliki kepercayaan diri untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	4	21.1	21.1	26.3
	S	8	42.1	42.1	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Kompetensi (Saya memiliki kepercayaan diri untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 23
Hasil Penyebaran Kuesioner Variabel Kompetensi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Prosentase	Kriteria
Pengetahuan							
X1.1	19	2	5	82	4.32	86.4	Sangat Baik
X1.2	19	2	5	72	3.79	75.8	Baik
X1.3	19	3	5	75	3.95	79	Baik
Rata-rata					4,02	80.4	Baik
Keterampilan							
X1.4	19	2	5	70	3.68	73.6	Baik
X1.5	19	1	5	75	3.95	79	Baik
X1.6	19	2	5	81	4.26	85.2	Sangat Baik
X1.7	19	2	5	75	3.95	79	Baik
Rata-rata					3,96	79.2	Baik
Sifat							
X1.8	19	2	5	77	4.05	81	Baik
X1.9	19	2	5	75	3.95	79	Baik
X1.10	19	2	5	70	3.68	73.6	Baik
Rata-rata					3,89	77.8	Baik
Motif							
X1.11	19	2	5	73	3.84	76.8	Baik
Rata-rata					3.84	76.8	Baik

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Prosentase	Kriteria
Citra Diri							
X1.12	19	80	5	76	4.00	80	Baik
Rata-rata					4.00	80	Baik
Total Rata-rata					3,94	78.8	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, untuk nilai mean tertinggi 86,4% ada ada pada item *Pengetahuan* (Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya) atau dalam kategori sangat baik, sedangkan nilai terendah 73,6% ada pada item *Keterampilan* (Saya memiliki keterampilan administrasi secara baik) atau dalam kategori baik.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Budaya Organisasi.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 19 responden mengenai variabel Budaya Organisasi yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 24
Saya dapat menciptakan ide-ide baru

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	3	15.8	15.8	26.3
	S	7	36.8	36.8	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya dapat menciptakan ide-ide baru) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 25
Saya berani mengambil risiko

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	7	36.8	36.8	47.4
	S	3	15.8	15.8	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya berani mengambil risiko) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 26
Saya dapat mampu memperlihatkan ketepatan

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	1	5.3	5.3	10.5
	S	7	36.8	36.8	47.4
	SS	10	52.6	52.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya dapat mampu memperlihatkan ketepatan) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 27
 Saya mampu membuat inovasi untuk mendukung pekerjaan
X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	4	21.1	21.1	31.6
	S	7	36.8	36.8	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya mampu membuat inovasi untuk mendukung pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 28
 Sebelum bekerja, Saya menetapkan target yang akan dicapai
X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	26.3	26.3	26.3
	S	9	47.4	47.4	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Sebelum bekerja, Saya menetapkan target yang akan dicapai) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 26,3%.

Tabel 4. 29
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	3	15.8	15.8	21.1
	S	8	42.1	42.1	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 30
 Saya lebih fokus pada hasil kerja yang akan dicapai
X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	21.1	21.1	21.1
	S	4	21.1	21.1	42.1
	SS	11	57.9	57.9	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya lebih fokus pada hasil kerja yang akan dicapai) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 31
 Saya mengoptimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	1	5.3	5.3	15.8
	S	3	15.8	15.8	31.6
	SS	13	68.4	68.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya mengoptimalkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 68,4% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 32
 Saya dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan disiplin
 sesuai waktu

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	3	15.8	15.8	21.1
	S	7	36.8	36.8	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dengan disiplin sesuai waktu yang ditargetkan) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 33
 Saya mendukung prestasi karyawan

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	5	26.3	26.3	36.8
	S	7	36.8	36.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya mendukung prestasi karyawan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 34
Saya senang melakukan aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	3	15.8	15.8	26.3
	S	6	31.6	31.6	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya senang melakukan aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 35
 Saya menyelesaikan tugas yang dikerjakan dengan teliti
 tanpa diperlukan pengawasan

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	4	21.1	21.1	26.3
	S	8	42.1	42.1	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya menyelesaikan tugas yang dikerjakan dengan teliti tanpa diperlukan pengawasan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 36
 Saya dapat bekerja secara efektif demi mencapai keakuratan
 hasil kerja

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	KS	5	26.3	26.3	36.8
	S	2	10.5	10.5	47.4
	SS	10	52.6	52.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Budaya Organisasi (Saya dapat bekerja secara efektif demi mencapai keakuratan hasil kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 37
Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	%	Kriteria
Inovatif memperhitungkan risiko							
X2.1	19	2	5	76	4.00	80	Baik
X2.2	19	2	5	72	3.79	75.8	Baik
X2.3	19	2	5	83	4.37	87.4	Sangat Baik
X2.4	19	2	5	74	3.89	77.8	Baik
Rata-rata					4,01	80.2	Baik
Berorientasi pada hasil							
X2.5	19	3	5	76	4.00	80	Baik
X2.6	19	2	5	78	4.11	82.2	Baik
X2.7	19	3	5	83	4.37	87.4	Sangat Baik
X2.8	19	2	5	84	4.42	88.4	Sangat Baik
Rata-rata					4,23	84.6	Baik
Berorientasi pada semua kepentingan							
X2.9	19	2	5	79	4.16	83.2	Baik
X2.10	19	2	5	72	3.79	75.8	Baik
X2.11	19	2	5	77	4.05	81	Baik
Rata-rata					4	80	Baik

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	%	Kriteria
Berorientasi detail pada tugas							
X2.12	19	2	5	76	4.00	80	Baik
X2.13	19	1	5	76	4.00	80	Baik
Rata-rata					4	80	Baik
Total Rata-rata					4,06	81.2	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi, untuk nilai tertinggi 88,4% ada pada item *Berorientasi pada hasil* (Saya mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan), atau dalam kategori sangat baik, sedangkan nilai terendah 75,8% ada pada item *Inovatif memperhitungkan risiko* (Saya berani mengambil risiko) atau dalam kategori baik.

3. Deskriptif Statistik Motivasi Kerja (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 19 responden mengenai variabel Motivasi Kerja diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. 38
Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	5	26.3	26.3	31.6
	S	6	31.6	31.6	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 39
Memiliki ide-ide kreatif mendukung pekerjaan

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	31.6	31.6	31.6
	S	7	36.8	36.8	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Memiliki ide-ide kreatif mendukung pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Kurang dan Sangat Setuju” yaitu 31,6%.

Tabel 4. 40
Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya
Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	3	15.8	15.8	21.1
	S	7	36.8	36.8	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Mencari *feed back*/umpan balik) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 41
Menyukai situasi yang kompetitif
Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	6	31.6	31.6	36.8
	S	7	36.8	36.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Menyukai situasi yang kompetitif) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 42
Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya.

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	3	15.8	15.8	21.1
	S	6	31.6	31.6	52.6
	SS	9	47.4	47.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Lebih

memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, dari pada segi tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 43
Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yang lebih kooperatif

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	5	26.3	26.3	31.6
	S	4	21.1	21.1	52.6
	SS	9	47.4	47.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dengan suasana yang lebih kooperatif) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 44
Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	21.1	21.1	21.1
	S	5	26.3	26.3	47.4
	SS	10	52.6	52.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 45
Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	21.1	21.1	21.1
	S	7	36.8	36.8	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 46
Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi
dimana ia berada

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	15.8	15.8	15.8
	S	4	21.1	21.1	36.8
	SS	12	63.2	63.2	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja (Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 63,2% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 47
Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi

		Y10			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	KS	2	10.5	10.5	10.5
	S	9	47.4	47.4	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden variabel Motivasi Kerja (Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 48
Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	%	Kriteria
<i>Need for achievement</i>							
Y1	19	2	5	76	4.00	80	Baik
Y2	19	3	5	76	4.00	80	Baik
Y3	19	2	5	79	4.16	83.2	Baik
Y4	19	2	5	73	3.84	76.8	Baik
Rata-rata					4	80	Baik

<i>Need for affiliation</i>							
Y5	19	1	5	79	4.16	83.2	Baik
Y6	19	2	5	78	4.11	82.2	Baik
Y7	19	3	5	82	4.32	86.4	Sangat Baik
Rata-rata					4,2	84	Baik
<i>Need for power</i>							
Y8	19	3	5	80	4.21	84.2	Sangat Baik
Y9	19	3	5	85	4.47	89.4	Sangat Baik
Y10	19	3	5	82	4.32	86.4	Sangat Baik
Rata-rata					4,33	86.6	Baik

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut di atas, untuk nilai tertinggi 89,4% ada ada pada item *Need for power* (Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada), atau kategori sangat baik, sedangkan nilai terendah 76,8% ada pada item *Need for achievement* (Menyukai situasi yang kompetitif) atau dalam kategori baik.

4.1.8 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil perhitungan dari program SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 49
Uji t

Model	B	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5,270		1,420	0,175
Kompetensi	0,474	0,616	4,278	0,001
Budaya Organisasi	0,261	0,368	2,558	0,021

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Hipotesis I (Pertama)

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

4.1.8.1 Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Motivasi Kerja (Y)

1. Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan tabel tersebut diatas, nilai *sig* X₁ yaitu 0,000, lebih kecil dari 0,001 (0,001<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

2. Uji t berdasar nilai t_{table}

Untuk mencari t_{table} adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1)$
= (0,025:16), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,093

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (4,278)
> t_{tabel} (2,093) sehingga dapat diartikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, sehingga apabila Kompetensi semakin tinggi, maka Motivasi Kerja juga akan mengalami kenaikan. Berlaku

sebaliknya, apabila semakin turun, maka Motivasi Kerja juga akan mengalami penurunan.

Hipotesis II (Kedua)

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

4.1.8.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

1) Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan tabel tersebut diatas, nilai *sig* X_2 yaitu 0,021, lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

2) Uji t berdasar nilai t_{table}

Untuk mencari t_{table} adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1) = (0,025:16)$, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,093. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,558) $> t_{tabel}$ (2,093) sehingga dapat diartikan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y), sehingga apabila Budaya Organisasi semakin baik, maka Motivasi Kerja juga akan tinggi. Berlaku sebaliknya, apabila

Budaya Organisasi rendah, maka Motivasi Kerja juga rendah.

4.1.9 Korelasi

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$) Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$, artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Berikut Interpretasi Koefisien Korelasi:

Tabel 4. 50
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010:216)

Lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variable, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 51
Korelasi

Variabel	Beta	Interprestasi	Arah Hubungan
Kompetensi (X_1)	0,616	Sangat Kuat	Positif
Budaya Organisasi (X_2)	0,368	Rendah	Positif

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Sebagaimana tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel ditunjukkan pada kolom *Pearson Correlation*, yaitu untuk:

1. Tingkat hubungan variabel Kompetensi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,516 atau 61,6%, artinya memiliki hubungan yang “Sangat Kuat” jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut di atas.
2. Tingkat hubungan variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,368 atau 36,8% artinya memiliki hubungan yang “Rendah” jika dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut.

4.1.10 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Berikut

disajikan hasil analisis Uji F menggunakan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi(α) = 0,05 dan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ berikut :

Tabel 4. 52
Uji F

	Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	49,612	0,000
	Residual	16		
	Total	18		

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Hipotesis III (Ketiga)

Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

terhadap Motivasi Kerja (Y)

- a. Menurut Imam Ghozali (2011:101), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap varaiabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan *Anova tabel* hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

- b. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014: 155), Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $f_{hitung} < -f_{tabel}$ maka artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.
- Untuk mencari f_{tabel} adalah $(k : n-k) = (2 : 19-2) = (2;17) = 3,20$, maka $f_{hitung} > f_{tabel} = 49,612 > 3,20$, sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

4.1.11 Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi *variabel independen* dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. *Koefisien determinasi* mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, yaitu:

Tabel 4. 53
Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,928 ^a	0,861	0,844

Sumber: Hasil Analisa Tahun 2024.

Tabel tersebut di atas menunjukkan besarnya *R Square* (R^2) sebesar 0,861. Hal ini berarti 86,1% variasi variable dependen Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen kompetensi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 13,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model yang tidak diteliti. Sehingga dapat disimpulkan dari nilai tersebut bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan budaya organisasi sebesar 90,3%.

Tabel 4. 54
Pengaruh Antar Variabel

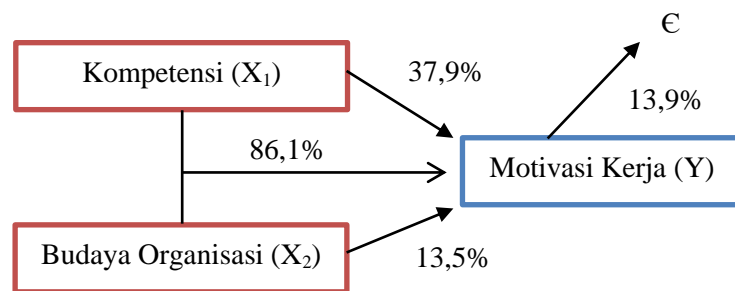
Variabel	Beta	Korelasi	R^2	Beta ² x 100%
Kompetensi (X_1)	0,616	0,897	0, 861	37,9
Budaya Organisasi (X_2)	0,368	0,838		13,5
Total				51,5

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,861 atau sebesar 86,1%.

Variable kompetensi secara terpisah 37,9% dengan korelasi 0,897 dan variable budaya organisasi secara terpisah adalah 13,5% dengan korelasi 0,838, sedangkan Jumlah dari semua variable independen adalah 51,5%.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Hasil penelitian Pengaruh Variabel

Keterangan:

X_1 = variabel Kompetensi

X_2 = variabel Budaya Organisasi

Y = variabel Motivasi Kerja

ϵ = Variabel lain yang tidak diteliti

\Leftrightarrow = Hubungan antara antar variable

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (4,278) $>$ t_{tabel} (2,093), sehingga dapat diartikan bahwa

Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, sehingga apabila Kompetensi semakin tinggi, maka Motivasi Kerja juga akan mengalami kenaikan. Berlaku sebaliknya, apabila semakin turun, maka Motivasi Kerja juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sesuai yang dikemukakan Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) di mana beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termuat budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Ismail Lawasa (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara dimana hasil penelitian tersebut menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial akan memberikan dorongan kepada anggota DPRD untuk berprestasi, berafiliasi dan membetuk kekuatan untuk meningkat kinerjanya.

Penelitian lain juga memberikan kesimpulan yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi dan memelihara, karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis.

Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada

tingkat kemampuan individu. Hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas organisasi yang dijalankan berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja. Sebagai sebuah organisasi, Dinas P dan K juga ingin didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi telah dikembangkan, didasarkan kenyataan bahwa untuk memprediksi tingkat motivasi kerja pegawai dalam bekerja, paling baik menggunakan pendekatan kompetensi. Pendekatan ini mempunyai prinsip bahwa manusia dan kerja dalam satu kesatuan, dan pengamatan dilakukan secara terus menerus terhadap karakteristik manusia yang berhasil yang ada di lingkungan tersebut. Untuk itu masih diperlukan suatu program pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi melalui program rekrutmen, seleksi dan penempatan, suksesi, penilaian kinerja, serta program pendidikan dan pelatihan.

Demikian pula pemberian motivasi, pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta pengembangan kompetensi merupakan syarat untuk mencapai tujuan usaha yang

bersifat strategik dari suatu organisasi. pendekatan psikometrik yang digunakan tampaknya kurang begitu cocok untuk memprediksi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan prestasi akademik dan hasil psikotes yang baik, belum tentu memberikan kinerja yang unggul.

Berdasarkan hasil temuan dan didukung dari konsep teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Untuk itu Dinas P dan K Kabupaten Cilacap untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik dari para pegawai dapat lebih memperhatikan kompetensi. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan belajar, baik belajar pendidikan formal ataupun tidak formal yang dapat menunjang pengembangan kemampuan pegawai.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahawa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivai Kerja. dengan nilai *sig* X_2 yaitu 0,021, lebih kecil dari 0,05

($0,021 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} (2,558) $>$ t_{tabel} (2,093), sehingga dapat diartikan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, apabila Budaya Organisasi semakin baik, maka Motivasi Kerja juga akan tinggi. Berlaku sebaliknya, apabila Budaya Organisasi rendah, maka Motivasi Kerja juga rendah. Artinya budaya organisasi yang dijalankan mempunyai dampak bagi organisasi, sebab semakin konsisten budaya organisasi dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja personil dari waktu ke waktu.

Hal ini membuktikan bahwa peranan budaya organisasi memberikan peran besar terhadap Motivasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi namun apabila tidak didukung dengan Budaya organisasi yang baik maka juga dapat memicu rendahnya motivasi kerja dari para personil. Tidak jarang ditemukan dengan kompetensi pegawai yang baik namun tidak didukung dengan budaya organisasi yang baik pula serta ditambah pula dengan cara kepemimpinan yang tidak tepat memicu rendahnya motivasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dimukakan oleh Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) bahwa

terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termasuk budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*. Pendapat tersebut juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Lawasa (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara dimana hasil penelitian tersebut menyatakan Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ciri khas atau faktor yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain yaitu budaya. Budaya adalah hal yang sangat erat di masyarakat, budaya menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak pengambilan keputusan ataupun interaksi dengan orang lain. Kemajuan zaman ini tentunya budaya tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi. Tidak sedikit manfaat dari budaya dalam organisasi ini tentunya memberikan kontribusi yang baik bagi terciptanya suatu tujuan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh (Yusuf, 2017).

Dalam organisasi, ketika budaya yang terbentuk adalah budaya yang baik maka akan sejalan dengan tingkat motivasi kerja para anggotanya. Jika organisasi tersebut juga memiliki budaya yang kuat dalam menciptakan suasana dan membuat puas anggota organisasi, maka hal itu juga dapat meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi (Weerasinghe, 2017). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ruhban Masykur dan rekannya ditahun 2019 mengenai pengaruh dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada pengaruh yang mengarah ke positif dan signifikan pada motivasi kerja guru di sekolah dasar Ar Raudah (Masykur, Et. Al., 2019).

Budaya organisasi yang sudah terbentuk dan terpelihara akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian lain yang dilakukan Koesmono (2005) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah, kesimpulan penelitian tersebut adalah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa

Timur. Namun bertentangan dengan temuan Buhari (2011) bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh pendapat ahli dan penelitian terdahulu, maka budaya organisasi memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja. Setiap organisasi pastinya memiliki budaya organisasi baik ataupun buruk. Dalam sebuah organisasi budaya yang positif akan membawa pengaruh yang positif juga bagi para anggotanya begitupun sebaliknya. Budaya yang positif juga mampu meningkatkan semangat, motivasi, dan kinerja para anggotanya. Budaya yang baik menimbulkan motivasi yang baik juga dalam bekerja. Untuk itu bagi unsur pimpinan penentu kebijakan dalam menjalankan organisasi dengan menerapkan budaya organisasi yang tegas, sopan dan santun dalam menjalankan tugas, baik internal maupun eksternal akan memberikan motivasi yang tinggi bagi para pegawai terutama pada lingkup Dinas P dan K Kabupaten Cilacap.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *Anova tabel* hasil pengujian F, didapat nilai *sig* 0,000, maka lebih kecil dari

0,05 serta nilai $f_{hitung} > f_{tabel} = 49,612 > 3,20$, sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi. Secara bersama-sama atau silmultan hasil penelitian ini memang membuktikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Motivasi. Dengan kompetensi yang tinggi dan didukung dengan Budaya Organisasi yang kuat akan dapat memberikan motivasi pada para pegawai yang pada akhirnya akan menciptakan loyalitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat ahli Herzberg yang dikutip oleh Anoraga (2009) Husaini, (2006) dimana kompetensi dan budaya organisasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) dimana hal yang mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termasuk budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*.

Dalam penelitian ini dihasilkan bahwa pengaruh kedua faktor tersebut adalah sebesar 86,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan terbuktinya pengaruh yang

signifikan dari kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja, maka pimpinan dapat melakukan upaya-upaya yang mendorong dengan pemberian motivasi berupa *reward* bagi yang berprestasi bisa dalam bentuk kenaikan pangkat, promosi jabatan atau dalam bentuk insentif tertentu yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hardaningtyas (2004), dimana tingkat kecerdasan dan budaya organisasi sangat berpengaruh pada pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Lawasa (2013) bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang sudah terbentuk dan terpelihara akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, kemudian kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk berprestasi, berafiliasi dan membentuk kekuatan untuk meningkat kinerjanya.

Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap

individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di institusi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Seseorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerja dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi kerja diperlukan untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia (As'ad, 2008: 57). Memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja, akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya. Selain motivasi, dibutuhkan pula kompetensi yang merupakan seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki karyawan sebagai syarat untuk melaksanakan tugas. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi merupakan asset bagi organisasi dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Menurut Moeharion (2014:10), bahwa kompetensi mempunyai hubungan kausal jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi terdiri atas motif, sifat, konsep diri, dan keterampilan serta pengetahuan. Menurut

Sudarmanto, (2009:53) komponen yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu *motives, traits, self concept, knowledge, skill*. Kompetensi aparatur sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan organisasi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam organisasi, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik.

Dalam hal kemampuan aparatur, banyak yang bisa dilihat bahwa seorang aparatur merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika seorang aparatur memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya, kondisi fisik, adanya dukungan faktor keluarga serta tidak adanya hambatan *geographic*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dan diperkuat dengan konsep teori yang dijelaskan sebelumnya. Untuk itu dalam operasionalnya Dinas P dan K Kabupaten Cilacap dapat mempertimbangkan kompetensi personil dan budaya organisasi yang selama ini melekat sebagai acuan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya.